

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DARCY CAETANO MARIANO

**ASPECTOS COMPORTAMENTAIS RELATIVOS À SEGURANÇA DO
TRABALHO DECORRENTES DA SUBCONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS EM
CANTEIROS DE OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL**

CURITIBA
2008

DARCY CAETANO MARIANO

**ASPECTOS COMPORTAMENTAIS RELATIVOS À SEGURANÇA DO
TRABALHO DECORRENTES DA SUBCONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS EM
CANTEIROS DE OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Construção Civil, no Programa de Pós-graduação em Construção Civil do Setor de Tecnologia da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. José Adelino Krüger

CURITIBA
2008

Mariano, Darcy Caetano

Aspectos comportamentais relativos à segurança do trabalho decorrentes da subcontratação dos serviços em canteiros de obras de construção civil / Darcy Caetano Mariano – Curitiba, 2008
247 f.: il.

Orientador: José Adelino Krüger

Dissertação (Mestrado em Construção Civil) – Setor de Tecnologia, Universidade Federal do Paraná.

1. Construção civil-Medidas de segurança. 2. Canteiros de obras-Administração. I. Título

690.22

TERMO DE APROVAÇÃO

DARCY CAETANO MARIANO

ASPECTOS COMPORTAMENTAIS RELATIVOS À SEGURANÇA DO TRABALHO
DECORRENTES DA SUBCONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS EM CANTEIROS
DE OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Construção Civil, Setor de Tecnologia da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. José Adelino Krüger
Programa de Pós-Graduação em Construção Civil - UFPR

Prof. Dr. Aguinaldo dos Santos
Programa de Pós-Graduação em Construção Civil - UFPR

Profa. Dra. Luciana Londero Brandli
Programa de Pós-graduação em Engenharia, Infra-estrutura e
Meio Ambiente, Universidade de Passo Fundo, RS

Curitiba, 7 de Abril de 2008.

Dedico com muita gratidão este trabalho primeiramente a Deus. Ele planta o sonho no coração do homem e o capacita para realizar.

Às professoras: Terezinha de Jesus Góes Lara Cardozo e Idália Góes que, aos meus treze anos de idade, ainda analfabeto, me conduziram para o caminho dos estudos.

À minha família

Maria do Rocio, Amanda, Carolina, Emanuela, Gabriel, Marcos, Rodrigo, Rogério, e Marcos Henrique, que se constituem na força de que preciso para vencer os desafios.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, professor Dr. José Adelino Krüger, por todo tempo que gastou em reuniões semanais na orientação, que possibilitou a conclusão deste trabalho.

Ao Professor Dr. Aguinaldo dos Santos, que proporcionou o privilégio de acumular valiosas lições de vida, ao longo do curso.

À professora Dr^a Luciana Londero Brandli, pela cessão de trinta fontes em língua inglesa, essenciais para a revisão bibliográfica.

Ao professor Dr. Ney Augusto Nascimento, Coordenador do PPGCC, pela competência na coordenação do curso.

Ao Professor Dr. Eduardo Dell'Avanzi, pelas experiências passadas durante o curso de Geotécnica Ambiental.

Ao professor Dr Aloísio Leoni Schmid, por ceder seu tempo fora dos horários de aulas, para esclarecimentos de dúvidas.

Ao Professor Mauro Lacerda Santos Filho, pelo apoio dispensado durante as disciplinas que ministrou.

Ao Professor Ricardo Mendes Junior, pelas conversas de estímulo, tão importantes no decorrer do curso.

Ao professor Dr Sergio Scheer, que além de ensinar TI, dá exemplo de serenidade, paciência e sabedoria.

Ao Dr. Carlos Roberto Balarim, por confiar o primeiro emprego como engenheiro, pré-requisito valioso na vida profissional.

Aos professores Dr. Vicente Coney Campiteli e Dr. Alceu Gomes de Andrade Filho, da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela confiança ao fornecerem cartas de referência para participação do processo seletivo para ingresso ao Curso.

À secretária Ziza Regina Nichele, pelo atendimento com eficiência na secretaria do curso.

Ao Engenheiro e Secretário de Planejamento da Prefeitura Municipal de Ponta Grossa, José Ribamar Krüger, pela oportunidade de trabalho, sem o que não seria possível o sustento financeiro deste curso.

À Gerencia da Indústria estudada, pela confiança para realização da pesquisa e pelos benefícios que certamente renderão ao setor da Indústria da Construção Civil.

Aos trinta e sete profissionais, engenheiros e técnicos, que prontamente concordaram em ser entrevistados e ceder suas experiências em favor da segurança do trabalho da construção civil.

RESUMO

O setor da construção civil é freqüentemente relatado como recordista de acidentes de trabalho. Nos dias atuais tem se disseminado a prática da subcontratação de serviços, visando a diminuição e a transferência de encargos. À primeira vista se tem a idéia de que ocorre uma diluição de responsabilidades em relação à segurança, decorrentes da subcontratação, ocasionando um aumento dos acidentes. A proposta desta pesquisa foi perscrutar as mentes dos envolvidos no processo para constatar o que de fato ocorre. O objetivo foi traçar o perfil da segurança do trabalho em canteiros de obras nos quais se pratica a subcontratação, obtendo informações e as organizando, com a finalidade de perceber a realidade das atitudes e a motivação para os comportamentos dos trabalhadores. A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de casos, realizado em dois setores: (1) obras de construção civil no ambiente industrial; e (2) obras de construção de edifícios residenciais. Foram entrevistados contratantes e subcontratados nos dois casos. Foram também entrevistados fiscais da construção civil do Ministério do Trabalho e Emprego. As entrevistas foram realizadas com a utilização de Matrizes de Relação de Conteúdos, das quais constaram aspectos de conhecimento, comportamento, motivação e ação. O resultado da pesquisa foi o traçado de um panorama real dos canteiros estudados, baseado nas verbalizações dos entrevistados. Ficou evidente que a idéia de diluição de responsabilidades é equivocada, prevalecendo na maioria dos casos a consciência da responsabilidade solidária, prevista em lei. Como principal contribuição desta pesquisa pode ser citada a compilação de subsídios que permitem a compreensão da situação da segurança nos canteiros de obras, considerando os serviços subcontratados. É possível a percepção da motivação dos trabalhadores para o seu comportamento, permitindo a tomada de atitudes em direção à redução dos acidentes de trabalho do setor.

Palavras-chaves: Construção civil. Subcontratação. Segurança do trabalho.

ABSTRACT

Proposal: Civil construction is frequently related as one of the greatest sectors when accidents are studied. At the present time subcontracting is spread, in order to minimize and to transfer responsibilities. It seems that safety responsibilities related to subcontracting are diluted, leading to accidents increase. The proposal of this study was to investigate the minds of the workers that are involved with subcontracting, to verify what really happens. The objective was to find the profile of work safety in construction sites where subcontracting exists, obtaining and organizing information, to search the reality of the attitudes and the motivation of the workers to their behavior. The research was realized using a case study, in two kinds of construction sites: (1) civil construction sites in an industrial environment; and (2) building construction sites. Contractors and subcontractors were interviewed in both cases. Engineers, which are inspectors of the Job and Work Brazilian Minister that fiscalize construction sites, were also interviewed. The interviews were realized using Contents Relationship Matrixes, which contained aspects of knowledge, behavior, motivation and action. The main result of the research was a real panorama of the studied construction sites, according to the verbalizations of the workers. It was evident that the dilution of responsibilities is a wrong concept, and in most cases prevails the conscience of solidary responsibility, which is determined by law. The main contribution of this research was the compilation of subsidies that allow the comprehension of safety situation in construction sites, considering the subcontracted tasks. It is possible the perception of the workers' motivation to their behavior, making possible to act towards the accidents reduction in construction sites.

Keywords: Civil construction. Subcontracting. Safety.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO I.....	225
GRÁFICO 2 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO II – CONTRATANTES	227
GRÁFICO 3 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO II – SUBCONTRATADOS	227
GRÁFICO 4 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO III – CONTRATANTES	230
GRÁFICO 5 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO III – SUBCONTRATADOS	230

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO	59
QUADRO 2 - POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO OPERACIONAL	60
QUADRO 3 - EFEITOS DA SUBCONTRATAÇÃO SOB O PONTO DE VISTA - DAS CONTRATANTES	62
QUADRO 4 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DA SUBEMPREGADA NA CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS.....	63
QUADRO 5 - MATRIZ DE RELAÇÃO DE CONTEÚDOS ORIGINAL PARA ENTREVISTAS	85
QUADRO 6 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA A GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	88
QUADRO 7 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA E GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	89
QUADRO 8 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA L GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	90
QUADRO 9 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA P GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	91
QUADRO 10 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA Q GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	92
QUADRO 11 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA S GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	93
QUADRO 12 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA T GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	94
QUADRO 13 – (MRA-01-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	95
QUADRO 14 – (MRA-01-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	96
QUADRO 15 – (MRA-01-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	97
QUADRO 16 – (MRA-01-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	98
QUADRO 17 - (MRA-01-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	99
QUADRO 18 - (MRA-01-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	100
QUADRO 19 - (MRA-01-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	101
QUADRO 20 - (MRA-01-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	102

QUADRO 21 - (MRA-01-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	103
QUADRO 22 - (MRA-01-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	104
QUADRO 23 - (MRA-01-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	105
QUADRO 24 - (MRA-01-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	106
QUADRO 25 - (MRS-01-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	107
QUADRO 26 - (MRS-01-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	108
QUADRO 27 - (MRS-01-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	109
QUADRO 28 - (MRS-01-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	110
QUADRO 29 - (MRS-01-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	111
QUADRO 30 - (MRS-01-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	112
QUADRO 31 - (MRS-01-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	113
QUADRO 32 - (MRS-01-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	114
QUADRO 33 - (MRS-01-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	115
QUADRO 34 - (MRS-01-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	116
QUADRO 35 - (MRS-01-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	117
QUADRO 36 - (MRS-01-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS	
QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS.....	118
QUADRO 37 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS –	
FISCAL (1) GRUPO II – FISCAIS MT	119
QUADRO 38 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS –	
FISCAL (2) GRUPO II – FISCAIS MT	120
QUADRO 39 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS –	
FISCAL (3) GRUPO II – FISCAIS MT	121
QUADRO 40 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS –	
FISCAL (4) GRUPO II – FISCAIS MT.....	122

QUADRO 41 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – FISCAL (5) GRUPO II – FISCAIS MT	123
QUADRO 42 - (MRA-02-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	124
QUADRO 43 - (MRA-02-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	125
QUADRO 44 - (MRA-02-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	126
QUADRO 45 - (MRA-02-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	127
QUADRO 46 - (MRA-02-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	128
QUADRO 47 - (MRA-02-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	129
QUADRO 48 - (MRA-02-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	130
QUADRO 49 - (MRA-02-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	131
QUADRO 50 - (MRA-02-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	132
QUADRO 51 - (MRA-02-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	133
QUADRO 52 - (MRA-02-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	134
QUADRO 53 - (MRA-02-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	135
QUADRO 54 - (MRS-02-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	136
QUADRO 55 - (MRS-02-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	137
QUADRO 56 - (MRS-02-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	138
QUADRO 57 - (MRS-02-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	139
QUADRO 58 - (MRS-02-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	140
QUADRO 59 - (MRS-02-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	141
QUADRO 60 - (MRS-02-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	142

QUADRO 61 - (MRS-02-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	143
QUADRO 62 - (MRS-02-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	144
QUADRO 63 - (MRS-02-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	145
QUADRO 64 - (MRS-02-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	146
QUADRO 65 - (MRS-02-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MT	147
QUADRO 66 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 01C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	148
QUADRO 67 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 02C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	149
QUADRO 68 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 03C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	150
QUADRO 69 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 04C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	151
QUADRO 70 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 05C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	152
QUADRO 71 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 06C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS,.....	153
QUADRO 72 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 07C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	154
QUADRO 73 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 08C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	155
QUADRO 74 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 09C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	156
QUADRO 75 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 10C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS.	157
QUADRO 76 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 11C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	158
QUADRO 77 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 12C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	159
QUADRO 78 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 13C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	160
QUADRO 79 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 14C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	161
QUADRO 80 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 15C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	162

QUADRO 81 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 16S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	163
QUADRO 82 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 17S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	164
QUADRO 83 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 18S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	165
QUADRO 84 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 19S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	166
QUADRO 85 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 20P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	167
QUADRO 86 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 21P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	168
QUADRO 87 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 22P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	169
QUADRO 88 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 23P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	170
QUADRO 89 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 24S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	171
QUADRO 90 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 25P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	172
QUADRO 91 - (MRA-03-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS - GRUPO III– OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	173
QUADRO 92 - (MRA-03-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	175
QUADRO 93 - (MRA-03-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	177
QUADRO 94 - (MRA-03-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	179
QUADRO 95 - (MRA-03-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	181
QUADRO 96 - (MRA-03-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	183

QUADRO 97 - (MRA-03-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	185
QUADRO 98 - (MRA-03-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	187
QUADRO 99 - (MRA-03-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III - OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	189
QUADRO 100 - (MRA-03-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	191
QUADRO 101 - (MRA-03-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	193
QUADRO 102 - (MRA-03-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	195
QUADRO 103 - (MRS-03-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	197
QUADRO 104 - (MRS-03-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	199
QUADRO 105 - (MRS-03-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	201
QUADRO 106 - (MRS-03-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	203
QUADRO 107 - (MRS-03-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	205
QUADRO 108 - (MRS-03-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	207
QUADRO 109 - (MRS-03-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	209

QUADRO 110 - (MRS-03-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	211
QUADRO 111 - (MRS-03-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.....	212
QUADRO 112 - (MRS-03-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	213
QUADRO 113 - (MRS-03-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	215
QUADRO 114 - (MRS-03-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.	217
QUADRO 115 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE CONHECIMENTO	220
QUADRO 116 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE COMPORTAMENTO	221
QUADRO 117 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE MOTIVAÇÃO	222
QUADRO 118 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE MOTIVAÇÃO	223

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	20
1.1 JUSTIFICATIVAS	20
1.1.1 Justificativa no contexto social	20
1.1.2 Justificativa no contexto econômico	21
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	21
1.3 OBJETIVO	22
1.4 PRESSUPOSTO	22
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	22
1.6 CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA	23
1.7 MÉTODO DA PESQUISA	24
1.8 INDICADORES DA QUALIDADE DA PESQUISA	25
1.8.1 Validade do constructo	25
1.8.2 Validade interna	25
1.8.3 Validade externa	26
1.8.4 Confiabilidade	26
2 REVISÃO DA LITERATURA	27
2.1 PECULIARIDADES DA CONSTRUÇÃO CIVIL	27
2.1.1 Barreiras de entrada	28
2.1.2 Características da construção	28
2.1.3 Condições de trabalho na construção civil	30
2.2 SEGURANÇA DO TRABALHO	30
2.2.1 Normas de segurança do trabalho	31
2.2.2 Responsabilidades pela segurança	32
2.2.3 Acidentes do trabalho e suas conseqüências	32
2.2.4 Reflexos econômicos da segurança do trabalho	33
2.2.5 Reflexos sociais da segurança do trabalho	34
2.2.6 Reflexos da segurança do trabalho para o meio ambiente	36
2.2.7 Uma visão da segurança do trabalho fora do Brasil	37
2.2.8 Tópicos de Ergonomia	37
2.3 SUBCONTRATAÇÃO	39
2.3.1 Conceitos	39
2.3.1.1 Terceirização	39

2.3.1.2 Subcontratação	40
2.3.1.3 Subempreita	40
2.3.1.4 Parceria	40
2.3.2 Evolução da subcontratação	41
2.3.3 Perfil da subcontratação	43
2.3.4 Subcontratação como parceria contínua e duradoura	44
2.3.5 Características da construção civil que justificam a subcontratação	45
2.3.6 Subcontratação vista como desverticalização	47
2.3.7 Relacionamento entre contratante e subcontratado	47
2.3.8 Classificação da subcontratação	50
2.3.9 Comunicação – fator indispensável para sucesso na subcontratação	52
2.3.10 As qualidades do contratante	53
2.3.11 As características do subempreiteiro	53
2.3.12 Estratégia do contratante	53
2.3.13 Riscos da subcontratação	55
2.3.14 Razões para subcontratação de serviços	56
2.3.15 Política de escolha do subempreiteiro	58
2.3.15.1 Posicionamento estratégico	58
2.3.15.2 Posicionamento operacional	60
2.3.16 Efeitos da subcontratação	61
2.3.17 Vantagens e desvantagens da subempreitada	63
2.3.18 Opção ou não pela terceirização	64
2.3.19 Aspectos sociais da terceirização	65
2.3.20 Classificação das empresas construtoras e subempreiteiras	65
2.3.21 Aspectos da legislação na subcontratação	66
2.3.22 Subcontratação e a segurança do trabalho	69
2.3.23 Certificação	70
2.3.24 Formalização de contratos	70
2.3.25 Considerações finais sobre subcontratação	72
2.4 COMPETÊNCIAS E ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DO TRABALHADOR	72
2.4.1 Conhecimento.....	73
2.4.2. Saber	73
2.4.3 Saber-fazer	75
2.4.4 Saber-ser	76

2.4.5	Motivação	77
3	MÉTODO DE PESQUISA	80
3.1	DESCRIÇÃO DO MÉTODO DE PESQUISA.....	80
3.2.1.	Escolha do Método	80
3.2	ESTUDO DE CASO	82
3.2.1	Objetivo	82
3.2.2.	Questões do estudo de caso	82
3.2.3	Unidade de análise	83
3.2.4	Procedimentos antecedentes ao trabalho de campo	83
3.2.5	Coleta e tratamento dos dados	86
3.2.5.1	Coleta e tratamento dos dados Grupo I – Construtoras que atuam no ambiente industrial	88
3.2.5.2	Coleta e tratamento dos dados Grupo II - Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego	119
3.2.5.3	Coleta e tratamento dos dados Grupo III- Obras residenciais e Comerciais	148
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	218
4.1	GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	224
4.2	GRUPO II – FISCAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.....	226
4.3	GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS URBANAS	228
5	CONCLUSÕES	233
6	RECOMENDAÇÕES	236
	REFERÊNCIAS	238

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa aborda o tema segurança do trabalho em canteiros de obras de construção civil nos quais a estratégia de subcontratação de serviços é utilizada. À primeira vista se tem a idéia de que ocorre uma diluição de responsabilidades em relação à segurança, decorrentes da subcontratação, ocasionando um aumento dos acidentes. A proposta desta pesquisa foi perscrutar as mentes dos envolvidos no processo para constatar o que de fato ocorre. A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de casos, realizado em dois setores:

- a) obras de construção civil no ambiente industrial;
- b) obras de construção de edifícios residenciais e comerciais.

Foram entrevistados contratantes e subcontratados nos dois casos. Foram também entrevistados fiscais da construção civil do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). As entrevistas foram realizadas envolvendo aspectos de conhecimento, comportamento, motivação e ação. Como resultado da pesquisa obteve-se o traçado de um panorama real dos canteiros estudados, baseado nas verbalizações dos entrevistados. Ficou evidente que a idéia de diluição de responsabilidades é equivocada, prevalecendo na maioria dos casos a consciência da responsabilidade solidária, prevista em lei.

1.1 JUSTIFICATIVAS

A realização da pesquisa foi fundamentada em relação a dois contextos: social e econômico.

1.1.1 Justificativa no contexto social

A abordagem integrada das inter-relações entre as questões de segurança e saúde do trabalhador, meio ambiente e o modelo de desenvolvimento adotado no país, traduzido pelo perfil de produção-consumo, representa na atualidade, um grande desafio para o Estado Brasileiro. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2007), dos mais de 89 milhões de trabalhadores somente cerca

de 43 milhões contribuem para a previdência. Destes, 25 milhões com carteira assinada, possuíam cobertura da legislação trabalhista e do Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT).

Neste contexto, procurou-se através da revisão bibliográfica, sondar o pensamento dos estudiosos quanto ao papel que desempenha a construção civil considerando a estratégia de subcontratação de serviços.

1.1.2 Justificativa no contexto econômico

Segundo o Ministério da Previdência Social (MPS) (BRASIL, 2006), os cofres do órgão gastam R\$ 9,8 bilhões ao ano em aposentadorias especiais e custos com acidentes de trabalho. Cerca de 90 mil pessoas estão afastadas de sua atividade profissional por conta de doenças de trabalho. Se a esse número forem acrescentados os acidentes, o total de trabalhadores que se afastam por ano chega a 340 mil. Atualmente, são cerca de 1,5 milhão de trabalhadores em licença médica, conforme dados da Previdência Social (BRASIL, 2006). Entretanto, os valores são estimados e se referem apenas ao setor formal de trabalho. O número de dias de trabalho perdidos em razão dos acidentes aumenta o custo da mão-de-obra no Brasil, encarecendo a produção e reduzindo a competitividade do país no mercado externo. Estima-se que o tempo de trabalho perdido anualmente devido aos acidentes de trabalho seja de 106 milhões de dias, apenas no mercado formal, considerando-se os períodos de afastamento de cada trabalhador (PNSST, 2004). A revisão da literatura apresentada discute o papel da subcontratação do ponto de vista econômico e seus reflexos para a empresa e para o trabalhador.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada com vistas a investigar um problema que de forma direta ou indireta atinge contratantes, subcontratados, trabalhadores, pesquisadores e agentes fiscalizadores da segurança do trabalho em canteiros de obras: a estratégia de subcontratação de serviços nos canteiros de obras de construção civil modifica o comportamento usual dos trabalhadores em relação à segurança do trabalho, considerando a opção inicial de utilizar mão-de-obra própria?

1.3 OBJETIVO

O objetivo da pesquisa foi traçar o perfil da segurança do trabalho em canteiros de obras de construção civil nos quais se pratica a subcontratação, obtendo informações e organizando-as, com a finalidade de perceber a realidade das atitudes e a motivação para os comportamentos dos trabalhadores.

1.4 PRESSUPOSTO

Com vistas a responder à pergunta formulada no problema de pesquisa, partir-se-á do pressuposto de que os trabalhadores da empresa contratante e os trabalhadores das empresas subcontratadas apresentam comportamento semelhante em relação à segurança do trabalho; os trabalhadores da construção civil de maneira geral conhecem as normas de segurança, mas têm comportamento resistente em relação ao cumprimento da maioria delas.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

A dissertação foi estruturada em 6 capítulos distribuídos da seguinte forma:

INTRODUÇÃO - contém a descrição do tema escolhido, situando sua problemática e as justificativas de sua escolha. Expõe os objetivos e pressuposto considerados, apresenta seu escopo, e ainda a estrutura da dissertação.

REVISÃO DA LITERATURA - são apresentados os referenciais teóricos para o desenvolvimento da dissertação, em três seções. A primeira aborda as características gerais da construção civil. Na segunda apresenta-se a revisão da bibliografia sobre segurança do trabalho, abordando: aspectos legais da segurança, as responsabilidades dos trabalhadores e da empresa, os reflexos da segurança do trabalho no campo social e econômico, política de prevenção de acidentes e ainda as tendências vislumbradas para a segurança do trabalho sob a ótica da Ergonomia. Na terceira seção apresentou-se a revisão da literatura sobre subcontratação, discorrendo sobre temas como: conceitos e definições, breve histórico da subcontratação, aspectos do seu perfil e a visão dessa estratégia como parceria contínua e duradoura; as características da construção civil que justificam a sua

adoção, os relacionamentos entre contratantes e subcontratadas nos canteiros de obras e do ponto de vista empresarial; a subcontratação vista como desverticalização, bem com a classificação da subcontratação; as perspectivas dos contratantes e subcontratados e a comunicação como fator indispensável; a política de escolha do subcontratado, os riscos e as razões que levam o contratante a adotar a estratégia, inclusive vantagens e desvantagens; a classificação das empresas, os aspectos sociais e da legislação; a influência da subcontratação na segurança do trabalho e a formalização de contratos. O capítulo 2 finaliza com a revisão da literatura das competências e aspectos comportamentais do trabalhador.

MÉTODO DE PESQUISA- Apresenta o detalhamento do método de pesquisa adotado para o desenvolvimento do estudo de caso, incluindo as recomendações da bibliografia para a estratégia de pesquisa utilizada. Apresenta o desenvolvimento do estudo de caso, desde a preparação de materiais para coleta de dados, o detalhamento dos trabalhos de campo e o tratamento dos dados levantados. Os quadros que contêm a coleta e o tratamento dos dados e os resultados são apresentados seqüencialmente, para facilitar o entendimento.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS - Apresenta a análise e discussão dos resultados, e ainda a comprovação do pressuposto.

CONCLUSÕES – Traz as conclusões do objetivos alcançado, comprovação do pressuposto e conclusões gerais sobre os resultados obtidos.

RECOMENDAÇÕES – Apresenta recomendações para trabalhos futuros, com vistas ao aprofundamento dos estudos desenvolvidos.

1.6 CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

A subcontratação de etapas construtivas tem se consolidado no setor de construção no Brasil, constituindo-se hoje numa das principais estratégias de competitividade (LORDSLEEM JÚNIOR, 2002). Na visão das empresas construtoras a estratégia de subcontratação reduz custos, melhora a produtividade, torna mais eficiente o controle e proporciona absorção de novas tecnologias. Contudo, tal estratégia de produção vem concentrando a riqueza, reduzindo a oferta de trabalho, diminuindo as possibilidades de escolha e subtraindo o poder de negociação de salários dos trabalhadores (BENOLIEL, 2002). Neste cenário, o aspecto da segurança do trabalho vem chamando a atenção de estudiosos, para a relação entre

a subcontratação de etapas da construção e a elevada ocorrência de acidentes do trabalho (BENOLIEL, 2002). Abdelhamid *et al.* (2003) manifestam essa preocupação, afirmando que esforços ao longo das décadas em combater os acidentes ocupacionais alcançaram melhorias, porém insuficientes e, pior ainda, estagnaram após terem atingido um patamar de melhora.

Na visão de Rasmussen (1997), a redução continuada de acidentes requer esforço da parte da academia e da indústria; o autor ainda recomenda que pesquisas devem ser conduzidas pela estratégia de combate aos acidentes em canteiros de obras.

Portanto, visando à contribuição para redução dos acidentes em canteiros de obras de construção civil, o problema de pesquisa que fundamenta este estudo está calcado na necessidade de ações concretas no sentido de melhorar as condições de trabalho hoje oferecidas na construção civil, aliviando as pressões sociais que se refletem na economia do país.

O objetivo central do estudo é levantar o perfil da segurança do trabalho no ambiente dos canteiros de obras de construção civil, nos quais há a prática da estratégia de subcontratação. Dois cenários são considerados: obras civis na planta de uma indústria de grande porte em plena produção e obras de edifícios residenciais e comerciais urbanos, estabelecendo comparativo dos resultados do estudo entre os dois cenários e avaliando a influência da subcontratação na segurança.

1.7 MÉTODO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de casos, auxiliado pelo método de Matrizes de Relação de Conteúdos de Zanelli (1992) para coleta dos dados, realizado em dois setores:

- a) obras de construção civil no ambiente industrial;
- b) obras de construção de edifícios residenciais e comerciais urbanos.

Foram entrevistados contratantes e subcontratados nos dois casos. Foram também entrevistados fiscais da construção civil do MTE. Os entrevistados são engenheiros e ou chefes atuantes nas empresas pesquisadas, com experiência entre cinco e vinte e cinco anos na construção civil, os quais responderam as

questões formuladas sobre os profissionais. As entrevistas foram realizadas com a utilização das Matrizes de Relação de Conteúdos (ZANELLI, 1992), das quais constaram aspectos de conhecimento, comportamento, motivação e ação. Os dados foram tabulados, analisados e discutidos conforme objetivo proposto. As conclusões foram apresentadas e confrontadas com os pressupostos inicialmente formulados. A pesquisa limitou-se ao estudo do perfil da segurança do trabalho envolvendo trabalhadores da construção civil em dois ambientes: industrial e residencial. Nos dois ambientes levou-se em consideração a estratégia de subcontratação de serviços.

A validação das diretrizes e a verificação do pressuposto foram feitos pela comparação do perfil encontrado para a segurança do trabalho entre os dois ambientes estudados, comparando também os dois blocos de profissionais.

1.8 INDICADORES DA QUALIDADE DA PESQUISA

Segundo Yin (2001), quatro testes vêm sendo comumente utilizados para se determinar a qualidade de qualquer pesquisa social empírica. Uma vez que os estudos de caso representam uma espécie desses estudos empíricos, os quatro testes também são importantes para a pesquisa de estudo de caso. Foram observados os indicadores da qualidade da pesquisa: validade do constructo, validade interna, validade externa e confiabilidade.

1.8.1 Validade do constructo

Consiste em estabelecer medidas operacionais corretas para os conceitos que estão sob estudo.

Conforme sugere Yin (2001), durante a coleta dos dados foram utilizadas várias fontes de evidência, de forma a estabelecer encadeamento dessas evidências. Os rascunhos de relatórios foram revisados pelos entrevistados.

1.8.2 Validade interna

Visa estabelecer uma relação causal, por meio da qual são mostradas certas condições que levem a outras condições, como diferenciadas de relações espúrias.

Este indicador é utilizado para estudos explanatórios ou causais, portanto não se aplica a este estudo que é exploratório.

1.8.3 Validade externa

A validade externa, conforme Yin (2001), estabelece o domínio ao qual as descobertas de um estudo podem ser generalizadas. Conforme foi proposto no projeto desta pesquisa, as descobertas do estudo de caso realizado são generalizáveis em outros casos.

1.8.4 Confiabilidade

Este indicador tem por finalidade demonstrar que as operações de um estudo, como os procedimentos de coleta de dados, podem ser repetidos, apresentando os mesmos resultados. Para esta pesquisa, não foram localizados outros estudos nos quais pudessem ser utilizadas as mesmas operações. Estudo semelhante foi realizado por Zanelli (1992), em trabalho realizado com psicólogos. Krüger (2002) realizou estudo semelhante com carpinteiros de formas para concreto armado, coletando verbalizações sobre a segurança no ambiente de trabalho. Não é exatamente o que estabelece Yin (2001), que enfatiza que devem ser usadas as mesmas operações. Contudo, em trabalhos futuros estes procedimentos poderão ser repetidos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura aborda o contexto teórico relativo às principais características da construção civil, bem como aspectos relevantes da segurança do trabalho e da estratégia de subcontratação adotada na construção.

2.1 PECULIARIDADES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Segundo Farah (1992), a literatura sobre a indústria da construção civil no Brasil, datada a partir dos anos 70, está inserida em grande parte no campo de estudos da habitação, que se consolidou no país a partir daquela década.

A indústria da construção civil é composta pelos sub-setores de construção pesada, montagem industrial e edificações, e exerce um importante papel na economia do país, sendo responsável pela construção da infra-estrutura necessária aos sucessivos modelos de desenvolvimento que marcam a economia nacional ao longo da história, com diversos produtos como construção de estradas, portos, aeroportos, sistemas de geração, transmissão e transformação de energia, pólos industriais, obras de urbanização e saneamento, obras de habitação e de serviços. Além da importância de seus produtos para a economia, constitui em si mesma uma fonte importante de atividade econômica (FARAH, 1992), a exemplo de sua participação no Produto Interno Bruto (PIB), se mantendo na média de 6% nos últimos cinco anos (IBGE, 2007).

Em termos de absorção de mão-de-obra a indústria da construção civil se mantém expressiva, empregando mais de 5,8 milhões de pessoas, número que representa 6,53% da mão-de-obra do país e 18,5% em relação ao total de trabalhadores da indústria em geral, considerando trabalhadores contribuintes e não contribuintes (IBGE, 2007).

É ainda expressivo o número de empresas que atuam no setor, que segundo o Censo Econômico da Construção, chega a 134.367 empresas formais (IBGE, 2007).

Para Farah (1992), Costa (1997) e Charon (2000), embora não ocorra uma clara especialização por parte das construtoras no que diz respeito ao sub-setor de atuação (construção pesada, edificação ou montagem industrial), há significativa

diferenciação entre os sub-setores, tanto no que se refere ao seu condicionamento por fatores externos à produção (política econômica, demanda, etc), como a estrutura produtiva propriamente dita. Com relação ao processo de trabalho, o desenvolvimento de cada setor instaurou diferenças significativas entre eles, no que diz respeito à tecnologia incorporada à produção e à organização do trabalho, apesar das características básicas comuns do processo de construção, a saber: caráter singular do produto, a divisão do processo produtivo em etapas relativamente autônomas e a imobilidade do produto final, que segundo Farah (1992), tem como consequência a mobilidade e rotatividade das instalações produtivas.

2.1.1 Barreiras de entrada

Para o exercício da atividade da construção civil há uma série de barreiras para entrada, que não ocorrem de forma homogênea nos diversos sub-setores, tendendo a crescer no setor de construção pesada e na direção dos segmentos de obras de maior porte. Neste sentido, Farah (1992) aponta entre outros, alguns fatores que na sua visão são responsáveis por tais barreiras, dificultando o acesso de pequenas empresas a determinados segmentos do mercado de construção: disponibilidade de capital, conhecimento e experiência prévia e capacidade de exercer influência política. Em decorrência, afirma Farah (1992), é normal que a atuação das pequenas empresas fique limitada à subcontratação.

2.1.2 Características da construção

É notório que o avanço tecnológico caminha a passos largos nos diversos setores da indústria. No setor da construção civil, dito setor atrasado da indústria, tal evolução também tem se verificado desde os anos 80, ainda que de forma mais tímida, principalmente nos sub-setores da construção pesada e montagem industrial, nos quais se verifica maior preocupação com métodos de execução inovadores, emprego de máquinas e equipamentos modernos, maior investimento na força de trabalho, entre outros. No sub-setor da construção habitacional e de serviços, o uso do trabalho braçal ainda se faz presente de forma predominante. Tal característica tem como pressuposto a preservação de determinadas habilidades por parte dos

trabalhadores, ou seja, um saber parcial relativo a frações do processo de produção (FARAH, 1992).

Para Beardsworth *et al.* (1988), a indústria da construção desperta grande interesse no cenário econômico na medida em que se constitui num dos mais significativos exemplos de indústria em que a subcontratação é um elemento central da organização para o desempenho das atividades produtivas.

Segundo Braverman¹ *apud* Beardsworth 1988), a utilização de subcontratação representa uma preferência por parte do empresário, para a aquisição de trabalho já consubstanciado num produto. Desta forma, o empresário evita assumir a responsabilidade pela supervisão e motivação dos trabalhadores. No entanto, esta estratégia pode ter sérias limitações.

Na opinião de Beardsworth *et al.* (1988), a produção é geralmente lenta e irregular, o produto pode apresentar desconformidade com especificações técnicas e com qualidade imprevisível, não raramente carecendo de ajustes. E ainda mais, a característica de transformação de matérias-primas, própria da construção civil, com grande movimentação de materiais, torna o setor sensível a roubo e peculato, conseqüentemente dificultando o controle.

O setor da construção representa uma situação no qual algumas importantes formas de controle gerencial podem ser difíceis de exercer. Por exemplo, estrutura analítica de projeto e programação do trabalho podem ser limitadas na prática, e a supervisão e controle de qualidade e inspeção podem apresentar problemas especiais (BEARDSWORTH *et al.* 1988).

Beardsworth *et al.* (1988) enfatizam que pode também haver severas limitações na habilidade da gerência no que tange à iniciativa, ao arranjo físico, à seqüência de tarefas, assim como limitações na habilidade de controlar as condições físicas do trabalho, desempenho que muitas vezes inexistente.

Para Beardsworth *et al.* (1988), alguns problemas característicos têm suas origens no projeto de construção. O produto tende a ser grande e de natureza muito variada. Afirmam os autores que a padronização de produtos, o detalhamento de tarefas, o planejamento e o controle são muito difíceis de serem efetivados. Além disso, e talvez o mais importante, o produto é imóvel. Não pode ser transportado para a entrega ao cliente, mas tem que ser montado no ponto do consumo.

¹ BRAVERMAN, H. **Labor and monopoly capital**. New York: Monthly Review Press, 1974.

Ainda para Beardsworth *et al.* (1988), dessa forma o setor da construção constitui um sistema de produção único e transiente em cada empreendimento, enquanto suas atividades se movem de local para o local. Claramente, entretanto, a força de tais restrições varia quando um número maior de unidades menores está sendo produzido de forma padronizada. Em tais circunstâncias, a pré-fabricação pode também ser introduzida como meio de melhorar os métodos de produção e o processo da construção. Para esses autores, o controle sobre o processo de trabalho é função do grau de autonomia e responsabilidade concedido à gerência e à força de trabalho.

2.1.3 Condições de trabalho na construção civil

Cardoso e Costa (1996), ao referirem-se ao sub-setor de habitação e serviços da construção civil qualifica como condições depredatórias para a mão-de-obra: salários não condizentes com a subsistência operária, elevada jornada de trabalho, condições de trabalho precárias, fatores que contribuem para a elevada rotatividade da mão-de-obra no setor, somados ainda ao fato da legislação trabalhista em vigor induzir o operário a pedir demissão após algum tempo de trabalho para se beneficiar de verbas rescisórias e do seguro desemprego.

2.2 SEGURANÇA DO TRABALHO

Segundo Dalcui (2001), uma visão mais integradora e mais global pode contribuir para o melhor entendimento dos acidentes de trabalho e sua prevenção, possibilitando o envolvimento maior e o comprometimento efetivo de todos, sejam trabalhadores (contratados ou subcontratados), empreiteiros, empresários, profissionais de outras áreas (como médicos, psicólogos ou engenheiros de segurança) e representantes sindicais ou governamentais.

Campos (1988) define segurança do trabalho como a ciência que, através de metodologia e técnicas apropriadas, estuda as possíveis causas de acidentes, objetivando a prevenção de suas ocorrências.

O trabalho de Abdelhamid *et al.* (2003) discute o uso da teoria da detecção do sinal (SDT) para medir o comportamento do trabalhador em situação de risco. Segundo os autores a metodologia permite a avaliação da competência ocupacional

da segurança de um trabalhador. Facilita também a avaliação dos esforços de treinamento dirigidos a trabalhadores para identificar a zona de risco. Entretanto, para esses autores, a avaliação de SDT não fornece a evidência de que um trabalhador em tal circunstância deve prosseguir com o trabalho após ter identificado uma condição insegura. Sugerem que são necessárias pesquisas adicionais para investigar a relação entre a experiência e a competência.

2.2.1 Normas de segurança do trabalho

Na visão de Choma (2007), os contratos firmados entre construtoras e subcontratadas sempre trazem cláusulas que descrevem a responsabilidade das empresas subcontratadas a respeito da segurança do trabalho de sua mão-de-obra, isentando os contratantes. Nesses contratos a subcontratada se obriga: a fornecer aos seus empregados uniformes e EPI; a obedecer às normas regulamentadoras da segurança do trabalho; a cuidar da formação e da manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a cuidar dos programas de segurança e saúde do trabalho, além de programas voltados para o meio ambiente.

Para Oliveira (1999), a Norma Regulamentadora número 1 (NR 1), tem sua existência jurídica assegurada em nível de legislação ordinária, através dos artigos 154 a 159 da CLT (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943), que estabelece o campo de aplicação de todas as NR's – Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.

Segundo a Fundacentro (2007), as NR's, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas que possuam empregados regidos pela CLT. Para tais empresas também é obrigatório conforme a NR 4, a manutenção de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Quanto às condições e meio ao ambiente de trabalho na indústria da construção civil, a NR 18 tem suas exigências jurídicas asseguradas através do inciso I do artigo 200 da CLT. Estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização que objetivem a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho.

2.2.2 Responsabilidades pela segurança

De acordo com Abdelhamid *et al.* (2003), o trabalhador é a pessoa mais indicada para identificar os limites do trabalho seguro. Para os mesmos autores, em vez de forçar trabalhadores a seguir as regras e a permanecer numa zona segura de comportamento, recomenda-se treinar os trabalhadores.

Conforme Aguiar (1996) e Oliveira (1999), três segmentos estão envolvidos na relação: trabalhador, empregador e Governo Federal. Conforme afirma Oliveira (1999), cada um tem consideráveis prejuízos com a ocorrência de acidentes do trabalho.

2.2.3 Acidentes do trabalho e suas conseqüências

De acordo com Saurin (2002) a caracterização de acidentes como eventos imprevistos é inadequada, uma vez que muitos acidentes são previsíveis, até mesmo em termos probabilísticos. O autor ressalta que a definição da norma confunde-se com o conceito de quase-acidente ao afirmar que um acidente de trabalho não necessariamente envolve lesão, mas pode apenas apresentar potencial para provocar a mesma. Por outro lado, ao mencionar que nem todos os acidentes são eventos instantâneos, o conceito adotado pela norma adquire um significado mais abrangente, também considerando as doenças como acidentes. Os quase-acidentes são caracterizados como eventos que não envolveram lesão aos trabalhadores ou dano à propriedade, mas que apresentaram alto potencial para tanto. Saurin (2002) afirma que os quase-acidentes, ou incidentes, representam um tipo de ocorrência bem mais comum do que os acidentes, sendo um indicativo da probabilidade de ocorrência desses últimos.

Para Bartolomeu (2002), as condições ambientais de trabalho têm grande influência na prevenção de acidentes, na relação de satisfação e, por conseguinte, na eficiência do trabalhador. Segundo a autora, alguns fatores característicos do ambiente físico de trabalho, como ruído, vibração, temperatura, iluminação e qualidade do ar, podem influenciar as condições de trabalho. Podem ser perigosos pelos danos diretos que causam, podem ser incômodos pelo desconforto que provocam durante a execução do trabalho, aumentando o risco de ocorrência de acidentes e de danos à saúde, além de poder condicionar a forma de trabalho. Na

visão de Bartolomeu (2002) estes fatores muitas vezes são resultados da má concepção dos ambientes físicos gerados por arranjos dos equipamentos ou máquinas de maneira insatisfatória.

Segundo Oliveira (1999), para o empregador no tocante à responsabilidade civil pelo acidente de trabalho, a legislação prevê que além do pagamento para a previdência social das prestações por acidentes do trabalho, não se exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem. O seguro contra acidentes do trabalho, também a cargo do empregador, não exclui a indenização a que este está obrigado, quando ocorrer dolo ou culpa.

Para Oliveira (1999), os serviços perigosos, via de regra, são debitados às empreiteiras que, por sua vez, delegam estas tarefas a subcontratados, na maior parte das vezes sem condições de preencher os mais simples requisitos de segurança aos seus empregados. Também algumas delas não têm condições de arcar com ônus pelas indenizações, face aos danos causados as pessoas ou coisas.

2.2.4 Reflexos econômicos da segurança do trabalho

Para Abdelhamid *et al.* (2003), acidentes ocupacionais são fontes de desperdício e não agregam valor ao sistema da produção. Para os mesmos autores, proteger trabalhadores da construção civil dos riscos de acidentes ocupacionais é condição básica para eliminar desperdício na construção civil. Segundo a obra referida acima, a cada ano acidentes ocupacionais (traumáticos, ergonômicos e/ou de exposição) e fatais na indústria de construção, incapacitam temporariamente ou permanentemente muitos e tiram as vidas de outros. Este problema está recebendo a atenção crescente na indústria de construção, assim como em outras indústrias, não somente pelos danos causados diretamente ao ser humano, mas também porque acidentes elevam os custos finais dos produtos.

Abdelhamid *et al.* (2003), comentam o relatório do Centro de Proteção dos Direitos dos Trabalhadores que aponta taxas de morte, segurança e da saúde na construção civil nos Estados Unidos. Os autores concluíram que as informações do relatório não somente caracterizam desperdício como também demonstram a redução da produtividade, além de aumentar substancialmente a folha de pagamento com os outros custos e compensações para trabalhadores.

A mutação nas relações do trabalho decorrente do mundo globalizado tem trazido conseqüências particularmente graves em países com agudas desigualdades sociais como o Brasil (BENOLIEL, 2002).

Para Baxendale e Jones (2000) o trabalho de construção cobre muitas atividades e materiais. Esta diversidade aumenta a probabilidade de ocorrência dos acidentes. Para os mesmos autores um tema recorrente é que as pessoas são vítimas durante o trabalho simples, rotineiro e em muitos casos da falta de planejamento, contribuindo para a tragédia. Uma opinião subjacente é que a maioria dos acidentes não é causada por trabalhadores descuidados, mas por falhas no controle, que é de responsabilidade da empresa. A redução de acidentes passa pela melhora do sistema de gerenciamento da segurança e saúde no trabalho (BAXENDALE e JONES, 2000).

Whitaker *et al.* (2003) comentam que os acidentes que envolvem sistemas provisórios de acesso, particularmente andaimes provisórios, são responsáveis por uma grande proporção dos ferimentos na indústria de construção civil. Para os autores a mais freqüente causa incluiu o encaixe de componentes defeituosos, de modificação desautorizada da estrutura, de omissão das barreiras, e de erros tendo por resultado falhas estruturais simples, prontamente detectáveis. Afirmam ainda os mesmos autores que as deficiências gerenciais comuns incluíram a falha em controlar o risco, métodos e procedimentos inseguros, e o treinamento e a supervisão inadequados. Os autores concluíram que para evitar estas causas deve-se melhorar a gerência de segurança dos ambientes externos e durante todas as fases de um projeto.

2.2.5 Reflexos sociais da segurança do trabalho

Conforme dados do MTE (2007), o total líquido de acidentes do trabalho ocorridos, segundo as grandes regiões e unidades da Federação foi de 491.711. Segundo a Revista Construção (2004), 50% dos acidentes ocorreram por falta de uso de equipamento de segurança individual – EPI. De acordo com PNSST (2004), Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalhador, a abordagem integrada das inter-relações entre as questões de segurança e saúde do trabalhador, meio ambiente e o modelo de desenvolvimento adotado no país, traduzido pelo perfil de

produção-consumo, representa na atualidade, um grande desafio para o Estado Brasileiro. Os dados estatísticos (BRASIL, 2007) ilustram tais desafios:

- a) entre os 89.318.000 trabalhadores ocupados em 2005, 24.630.000 com carteira assinada possuíam cobertura da legislação trabalhista e do Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT);
- b) no período de 2001 a 2005, a Previdência Social registrou 2.083.066 acidentes de trabalho, sendo 13.804 com óbitos e 66.890 com incapacidade permanente, média de 2.761 óbitos/ano, entre os trabalhadores formais;
- c) o coeficiente médio de mortalidade no período de 2001 a 2005, foi de 11,22 por 100.000 trabalhadores (BRASIL 2007). Compare-se este coeficiente com os de outros países, tais como: Finlândia 2,1 em 2001; França de 4,4 em 2000; Canadá de 7,2 em 2002 e Espanha de 8,3 em 2003.

Esta abordagem se faz atual e necessária visto que o MTE, por intermédio do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, volta-se para a alteração das Normas Regulamentadoras de Segurança do Trabalho (BENOLIEL, 2002), Segundo o mesmo autor o resultado apresentado no Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) de 1999, classifica o Brasil com IDH Médio, sendo que no relatório anterior o país estava incluído no Grupo de IDH Elevado.

Para Benoliel (2002), outra realidade importante neste contexto é que os direitos trabalhistas têm sido encarados como empecilhos para obtenção progressiva de lucro e concentração de riqueza, confundindo a sociedade com idéias ultra liberais, reputando como inevitáveis a globalização, a privatização, a terceirização e a quarteirização.

Os últimos dados do IBGE mostram que em 1990, dez por cento dos funcionários das indústrias das seis principais regiões metropolitanas do país não estavam formalizados, piorando estes índices em 2002 para 20 por cento sem este procedimento básico de proteção dos direitos do trabalhador (BENOLIEL, 2002). Nesse contexto, como falar em segurança do trabalho? Será que o trabalhador no momento em que está negociando emprego e salário terá condições de discutir o ambiente de trabalho? É lógico que o pouco conquistado nesta área será o primeiro item a ser negociado (BENOLIEL, 2002).

Hoje em dia, é corriqueiro que os trabalhadores se submetam a qualquer condição e salário, tendo em vista a própria saturação do mercado. O cidadão tem que se contentar e agradecer por seu emprego, já que milhões não têm fonte de renda. A ausência das garantias trabalhistas vem legitimar essa triste realidade (BENOLIEL, 2002).

Há muito a se fazer para alcançar o equilíbrio social e, principalmente, na segurança do trabalho, que é moeda negociável sempre que entram em jogo emprego e salário (BENOLIEL, 2002).

Howell *et al.* (1994) propuseram um enfoque novo para compreender os acidentes da construção baseados na teoria de Rasmussen da engenharia de sistemas cognitivos e concluíram que as pressões organizacionais e individuais levam o trabalhador para situações perigosas. Para os autores estas pressões não podem ser ignoradas nem magicamente aliviadas com o treinamento do trabalhador e com regulamentos de segurança.

Na visão de Rasmussen (1997), a redução continuada de acidentes requer esforço da parte da academia e da indústria; o autor ainda recomenda que pesquisas futuras devem ser guiadas pela estratégia de combate aos acidentes em canteiros de obras. Para Benoliel (2002), não é possível tratar de segurança do trabalho dissociada de uma análise crítica do contexto social e econômico, sob pena de se estar contribuindo com a farsa de que existe proteção à vida dos trabalhadores.

Oliveira (1999), apresenta a teoria do risco social, apoiada na crescente importância da seguridade social e do imperativo social do progresso econômico, de cujo proveito toda a sociedade se beneficia, daí decorrendo a responsabilidade coletiva pelos riscos sociais.

2.2.6 Reflexos da segurança do trabalho para o meio ambiente

A degradação ambiental, originada nos processos de produção, armazenagem, expedição, distribuição e comercialização, é responsável pela poluição do ar, do solo, das águas superficiais e subterrâneas e produz riscos e danos à saúde dos trabalhadores, da população do entorno e para o equilíbrio ecológico (PNSST, 2004). A adoção das novas tecnologias e métodos gerenciais

nos processos de trabalho contribui para modificar o perfil de saúde, adoecimento e sofrimento dos trabalhadores (PNSST, 2004).

Os enfoques tradicionais à segurança no local de trabalho focalizaram principalmente nos ambientes do trabalho e nos aspectos técnicos dos sistemas da engenharia. Mais recentemente, entretanto, os investigadores estão debatendo que uma maioria de acidentes e de ferimentos no local de trabalho é atribuída ao trabalho inseguro (MULLEN, 2004).

2.2.7 Uma visão da segurança do trabalho fora do Brasil

Para Lingard e Rowlinson (1994), as características estruturais da indústria da construção de Hong Kong, mais especificamente seu sistema de subcontratação e as bases casuais sobre as quais o trabalho se estabelece, ocasionam sérios problemas para os gerentes da segurança. De acordo com padrões internacionais, a indústria da construção de Hong Kong tem péssimos índices na área de segurança.

Ainda segundo Lingard e Rowlinson (1994), a indústria da construção de Hong Kong é muito parecida com outras de países desenvolvidos, com um pequeno número de grandes contratantes e muitos pequenos contratantes e subcontratados. Outras características dessa indústria são os números relativamente altos de empresas estrangeiras e o nível extremamente alto de subcontratação. Esta última característica é de suma importância quando se leva em conta a segurança dos canteiros de obras. A existência de muitos pequenos grupos no canteiro por curtos períodos de tempo é um obstáculo imenso para um bom gerenciamento do empreendimento. Considerando que esses trabalhadores permanecerão no canteiro por breves períodos de tempo, não é de se supor que demonstrarão comprometimento organizacional em relação ao contratante.

2.2.8 Tópicos de Ergonomia

Para Krüger (2002), o objetivo da Ergonomia é a melhoria das condições de trabalho que afetam o conforto, a segurança e a saúde do trabalhador, caracterizando uma inter-relação entre segurança e ergonomia. Ressalta o autor que quaisquer medidas que venham a ser tomadas no sentido de melhorar as condições de trabalho nos canteiros de obra, terão reflexos na segurança.

Para Oliveira (1999), Ergonomia pode ser entendida como a ciência que estuda a interação homem-ambiente de trabalho. Visa proporcionar uma solicitação adequada dos trabalhadores de modo a se alcançar uma otimização do sistema de trabalho. A NR 17, que trata de Ergonomia, visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Para Gonçalves (1996), a investigação da condição de trabalho parte de uma análise ideal que deve evidenciar o conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para conceber as ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo conforto, segurança e eficácia para o trabalhador. Aqui se estabelece esse vínculo inseparável entre trabalho e trabalhador. A Ergonomia se constitui num modo particular de sintetizar os conhecimentos sobre o trabalho e seus efeitos sobre o homem, tornando-se um recorte importante a ser estudado.

Gonçalves (1996) afirma que as análises de trabalho destacam a Ergonomia como a ciência que fornece subsídios técnicos-científicos-metodológicos para adaptar o homem ao trabalho e o trabalho ao homem e a relação saúde-trabalho-educação encontra-se nesse espaço.

Segundo Goldemberg (2003), a noção de que certas profissões podem induzir a doenças não é recente: há trezentos anos, em 1713, Bernardino Ramazzini, considerado pai da medicina do trabalho, escreveu na Itália o primeiro tratado médico sobre doenças ocupacionais.

Quando o problema está relacionado aos movimentos repetitivos feitos durante o trabalho, a doença se chama Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) (REVISTA CONSTRUÇÃO, 2004; GOLDENBERG, 2003).

Goldemberg (2003) apresenta pesquisa realizada em 2001 pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) que se propôs a calcular a incidência das DORT na cidade de São Paulo. O resultado mostrou que havia 6% da população com diagnóstico desse problema, sem contar os trabalhadores que nunca procuram um serviço médico. Isto representa 310 mil trabalhadores. Vale ressaltar que segundo Campos (1988) e Oliveira (1999), as leis de acidentes do trabalho sempre equiparam acidentes de trabalho típicos às moléstias profissionais para efeito de indenização.

Uma das maneiras de se atuar com vistas a melhorar as condições de trabalho é minimizar, na medida do possível, os esforços físicos necessários para a realização das tarefas. Em outras palavras, lançar mão dos conceitos e aplicações da Ergonomia que, em resumo, busca proporcionar ao trabalhador saúde, segurança e conforto na execução do trabalho (KRÜGER, 1997).

2.3 SUBCONTRATAÇÃO

A pesquisa foi realizada para obter informações sobre o comportamento do trabalhador da construção civil em canteiros de obras, quando a empresa que contrata a força de trabalho não é a primeira contratada para execução dos serviços.

2.3.1 Conceitos

A literatura trata do assunto sob diversos ângulos, em função de cada objetivo, e conseqüentemente identificando-o com termos diversos (terceirização, subcontratação, subempreitada, parceria, desverticalização). Procurou-se na literatura o entendimento do assunto, mantendo-se a fidelidade ao objetivo, ou seja, maior é a relevância do fato do que o nome que recebe. Para melhor entendimento, apresentam-se alguns conceitos que refletem a opinião de vários autores especialistas da área, contudo, sem perder o foco de interesse do trabalho – cenário no qual a empresa principal repassa parte ou a totalidade dos serviços contratados a uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas.

2.3.1.1 Terceirização

A origem da expressão terceirização está ligada ao termo em inglês *outsourcing*, que significa suprir-se via fontes externas, representando a decisão da organização no sentido de utilizar transações de mercado, em vez da utilização de transações internas, para atingir seus propósitos econômicos (CABRAL, 2004).

Aguiar (1996) entende que para que haja terceirização é necessário que exista um terceiro especialista, chamado de fornecedor ou prestador de serviços, que presta serviços especializados ou produz bens, em condições de parceria, para a empresa contratante chamada tomadora ou cliente. Acrescenta o autor que

terceirização faz referência à vinculação, através de contrato regulado pelo Direito Civil, entre uma empresa especializada em prestar serviços, chamada empresa prestadora, a outra que se utiliza desses serviços, denominada empresa tomadora.

Para Casarotto (2002), terceirização é uma forma de repasse da produção, ou seja, uma grande empresa passa a trabalhar com diferentes empresas menores que, em função de seus fornecedores, produzem parte de seu produto com o objetivo final de competirem por liderança de custos. No entendimento de Lordesleem Junior (2002), terceirização é a transferência de atividades-meio de uma empresa a terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, as quais assumem toda a responsabilidade sobre as atividades, atuando com independência técnica, sem subordinação e numa periodicidade eventual.

Na concepção de Fontanella *et al.* (1994), terceirização é uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e serviços especializados, permitindo a empresa tomadora concentrar energia em sua real vocação.

2.3.1.2 Subcontratação

Na visão de Lordesleem Júnior (2002), a subcontratação na construção civil é definida como sendo a transferência de atividades ligadas à produção (atividade-fim da empresa contratante) para pessoas físicas ou jurídicas (subcontratadas), tendo como objeto a execução de partes da obra perfeitamente definidas, com ou sem subordinação à empresa contratante.

2.3.1.3 Subempreita

Lordesleem Júnior (2002) define como subempreita o que foi acordado entre a empreiteira e outras empresas, denominadas subempreiteiras, para a execução de partes da obra perfeitamente definidas, com ou sem fornecimento de material.

2.3.1.4 Parceria

A aplicação do conceito de parceria vem sendo usado na indústria da construção desde os primórdios dos anos 80, num esforço de melhorar as relações entre as diferentes partes envolvidas no processo de construção (COOK e

HANCHER, 1990; ABUDAYYEH, 1994, CRANE *et al.*, 1997). No entendimento de Furuzaka (1991), parceria é uma subcontratação exclusiva em que o subcontratado trabalha exclusivamente para o mesmo contratante, e por tempo prolongado, inclusive com a formação de uma organização de subcontratados que trabalham para o mesmo contratante, prática comum no Japão. No entendimento de Lazar (1997), parceria indica o quanto os envolvidos estão interessados em estabelecer relações baseadas na confiança ou na reciprocidade, que conduz a resultados interessantes a ambas as partes. De forma semelhante a Lazar (1997), Miles (1996) e Harback *et al.* (1994), entendem que parceria é uma relação de longo prazo entre duas ou mais organizações com a finalidade de atingir os objetivos empresariais específicos no sentido de maximizar a eficácia de cada participante. Para os autores a relação é baseada na confiança, dedicação para objetivos comuns e compreensão recíproca dos parceiros quanto às expectativas e valores. Os autores enfatizam que no século XXI, parceria é pré-requisito para o gerenciamento de qualidade total e produção enxuta na indústria da construção.

Para Kumaraswamy e Matthews (2000), uma das definições mais comuns para parceria é aquela do Construction Industry Institute: é um compromisso de longo prazo entre duas ou mais organizações, com o objetivo de atingir objetivos específicos de negócios, com a maximização da eficiência dos recursos de cada participante da parceria.

Para Brandli (1998), tanto o termo subcontratação como terceirização têm estado em evidência no meio empresarial, acadêmico, jurídico e sindical. Segundo a autora, ambos apontam para a mesma direção quando se referem ao processo pelo qual as empresas transferem para terceiros atividades anteriormente desenvolvidas por elas. Neste trabalho, o evento de uma empresa, primeira contratada, transferir parte ou a totalidade do escopo do contrato a outra empresa ou pessoa física será tratado como subcontratação. O fornecedor ou prestador de serviços será designado subcontratado e a empresa tomadora ou cliente, contratante.

2.3.2 Evolução da subcontratação

O início das atividades de construção no Brasil se deu a partir do período colonial, na qual a autoprodução era a característica marcante daquela época (BRANDLI, 1998).

Conforme descreve Aguiar (1996), referindo-se à origem da prática da subcontratação no Brasil, o país que era eminentemente agrícola até a década de 1930, teve três grandes ciclos de industrialização incentivados pelo Estado. O primeiro com Getúlio Vargas, depois no governo de Juscelino Kubitschek e o terceiro durante a ditadura militar, nas décadas de 60 e 70. Essa industrialização deu origem a uma economia nacionalista e protecionista. Os produtos brasileiros, livres da concorrência internacional, se afastaram das modernas técnicas de produção e os preços se elevaram, mesmo sendo de qualidade inferior aos estrangeiros. Para Aguiar (1996), com a transformação do contexto internacional acarretada pela globalização, as empresas brasileiras se viram obrigadas a se adaptarem à acirrada concorrência internacional que se instaurou, gerando altíssimos níveis de desemprego e de sucateamento das indústrias nacionais. Essa situação abriu espaço para uma grande discussão ideológica que é travada em nível internacional. A classe empresarial defende a redução dos encargos sociais e do número de empregados de duas maneiras: através da mecanização e informatização e de uma outra maneira, a subcontratação de serviços.

Farah (1992) faz uma análise do desenvolvimento do setor da construção civil desde o período colonial até os anos 90. A autora chama a atenção para as transformações que o setor vem sofrendo, atingido por períodos que se alternam entre recessão e crescimento da economia. Até a década de 40, a construção era desempenhada por construtores no canteiro de obras – os empreiteiros como pessoa física. Somente após esta década é que ocorreu uma transferência destas atividades para empresas de construção controladas por engenheiros. Mesmo assim, a figura do empreiteiro não desapareceu do processo de construção e acabou deflagrando uma segmentação no mercado: de um lado as construtoras, sob controle dos engenheiros, cabendo a elas as obras de maior porte e sofisticação, e de outro as chamadas empreiteiras – executando pequenas obras residenciais (FARAH, 1992). Segundo a autora, em ambos os casos, a responsabilidade técnica pela obra cabia a engenheiros e arquitetos, na qual a participação restringia-se à responsabilidade pela obra sem dela efetivamente participarem. O tipo de subcontratação que ocorria até então se desenvolvia como subdivisão de um contrato estabelecido entre o cliente e uma construtora principal e várias construtoras que assumiam frações da obra global. Esta divisão da obra em lotes era sobretudo realizada em obras de grande porte, prática que nos dias atuais é

bastante exercida. Mesmo com o aumento da segmentação e parcelização das etapas do canteiro, naquela época se verificava ainda como inconsistente a criação de empresas especializadas. A consolidação destas firmas especializadas ocorre por volta dos anos 70 com a complexidade crescente das atividades (FARAH, 1992). Imrie (1986) tem opinião semelhante à Farah (1992) e acrescenta que o crescimento da estratégia de subcontratação tem sido, desde então, constante e vem se constituindo como elemento indispensável na organização de trabalho.

Assim, segundo Farah (1992), originam-se as subempreiteiras de serviços específicos, estabelecidas por iniciativas das equipes de trabalhadores com qualificação em determinados serviços, como pintura, execução de revestimentos e instalações, que passaram a oferecer seus serviços para diversas construtoras, instituindo um novo padrão de divisão do trabalho na construção civil, que corresponde a uma estratégia do setor, ao possibilitar o equacionamento do problema da alternância de equipes, ao longo das obras, cada qual detentora, em princípio, de uma capacitação diversa.

O novo padrão que Farah (1992) identifica, o processo de organização da força de trabalho através da estratégia de subcontratação, foi na visão de Brandli (1998) resultado do estímulo dado pelas próprias construtoras para que seus operários constituíssem pequenas firmas para prestação de serviços.

Assim, segundo Cardoso e Costa (1996), a prática de subcontratação estabeleceu-se no processo de trabalho no Brasil levando as empresas de construção a mudar de perfil: passaram da execução das tarefas mais importantes do ponto de vista estratégico àquelas referentes aos aspectos técnicos e financeiros, como elaboração de projetos, compras e suprimentos e fornecimento de equipamentos pesados.

2.3.3 Perfil da subcontratação

A metodologia das cinco forças de Porter (1986) tem sido usada por diversos autores para análise estrutural das indústrias inseridas no mercado. De acordo com o autor, para que uma empresa defina sua estratégia competitiva, é necessário, primeiramente, que se tenha conhecimento das regras da concorrência que determinam as atividades do mercado. O objetivo principal da estratégia adotada seria então lidar com estas regras da concorrência, de modo a obter vantagem

competitiva para a empresa. Segundo Sözen (1990), a utilização de subcontratação surge como uma opção bem aceita pelo contratante para lidar com incertezas e manter a estabilidade da empresa.

Braverman² *apud* Beardsworth *et al.* (1988), vê a subcontratação como uma forma transitória, uma situação em que o empresário ainda não tem total controle do processo de trabalho, que ainda não tenha condição de assumir o papel de desempenho do processo. Ou seja, ainda não tem domínio do método ou da tecnologia. No entanto, o autor entende que a construção civil representa um dos mais significativos exemplos contemporâneos de indústria em que a subcontratação continua sendo um elemento central da organização no desempenho das atividades produtivas

2.3.4 Subcontratação como parceria contínua e duradoura

Para Beardsworth *et al.* (1988), o contratante tem preferência pela continuidade do subempreiteiro que domina o conhecimento e adota a prática de contratar o mesmo subempreiteiro em obras seqüenciais ou mesmo de forma alternada, segundo a especialidade. Segundo os autores, o contratante remaneja o mesmo subcontratado, na certeza de que este detém o conhecimento necessário para a execução do serviço. O contratante conhece a equipe de trabalho do subcontratado e tem experiência de sucesso em obras anteriores, inclusive no que se refere ao relacionamento com clientes e fiscalização.

Para Kwok *et al.* (1997), uma ação conservadora, com certeza, produzirá resultados conservadores. É necessário criar uma situação de “ganha-ganha”, e não apenas ter atitude mais cooperativa no sentido de construir confianças naturais, respeito e boa fé, mas também é possível uma abordagem de confronto entre as empresas contratantes e subcontratadas.

Love (1977) afirma que o subcontratado responde de forma positiva aos desafios de cumprimento de prazos, trabalhos extraordinários, quando a chamada filosofia de parceria é adotada no empreendimento, do tipo um por todos, todos por um. Afirma ainda que a ênfase na segurança, colocando-a em primeiro lugar (inclusive liderança de segurança de ambas as partes, trabalhando de forma

² BRAVERMAN, H. **Labor and monopoly capital**. New York: Monthly Review Press. 1974.

integrada), resgata o espírito de amor próprio ao trabalhador e funciona como elemento motivador em se tratando de equipe de trabalho. Segundo o estudo de Love (1977) houve melhora de produtividade em até 17% e 7% de redução do tempo improdutivo quando tal filosofia foi adotada. Os esforços de parceria além, de melhorarem a produtividade e promoverem a integração no decorrer do empreendimento, eliminam as intrigas, elevam a qualidade, o moral e a segurança. Assim, a terceirização tem se apresentado como uma possibilidade adequada para uma série de situações enfrentadas pelas empresas brasileiras, contribuindo decisivamente para o sucesso, e não raro, para o fracasso, de processos de reconfiguração das cadeias de suprimento.

Para Cabral (2002) o processo de terceirização pode ser inibido em função de alguns aspectos, como por exemplo: a dificuldade em estabelecer parcerias, dependência do fornecedor, possibilidade de redução da diferenciação e questões sindicais. Para esse autor, os processos de *outsourcing* podem ser inviabilizados pela inexistência de um parceiro confiável e tecnologicamente capaz de atender aos critérios de fornecimento estabelecidos, ainda que a intenção estratégica da organização seja a focalização de seus recursos em atividades ligadas às suas competências essenciais

2.3.5 Características da construção civil que justificam a subcontratação

Na visão de Sözen (1990), a estratégia de contratar é uma forma de trabalhar as incertezas, abundantemente existentes na construção civil. Porter (1986) ao falar sobre estratégias competitivas, diz que qualquer indústria, de bens ou de serviços, possui suas regras de concorrência englobadas em cinco forças competitivas: a entrada de novos concorrentes, a ameaça de substitutos, o poder de negociação dos compradores, o poder de negociação dos fornecedores e a rivalidade entre os concorrentes existentes. Na mesma linha de pensamento, Cardoso e Costa (1996) ao tratarem das estratégias empresariais e das novas formas de racionalização da produção no setor de edificações, identificam a contratação de subempreiteiros como uma maneira de contornar os imperativos ligados à organização do trabalho e uma fonte de flexibilização do processo de produção.

A quantidade de interfaces no empreendimento é função da estratégia de gerenciamento. Para Sözen (1990), a estratégia de subcontratação está claramente relacionada à definição de interfaces, uma vez que envolve decisões sobre a integração de algumas atividades, podendo retardar ou antecipar a execução de outras. A estratégia de subcontratação permite facilmente flexibilizar o planejamento e conseqüentemente a utilização dos recursos.

A construção civil tem características próprias no que diz respeito à tecnologia incorporada à produção e à organização do trabalho, além das características básicas comuns do processo de construção, a saber: caráter singular do produto, a divisão do processo produtivo em etapas relativamente autônomas e a imobilidade do produto final, que segundo Farah (1992), tem como conseqüência a mobilidade e rotatividade das instalações produtivas. Isto tem justificado a idéia de atraso do setor, destacando sobretudo como indicadores a aplicação intensa de mão-de-obra e a frágil presença de máquinas e equipamentos mecânicos, além da elevada presença de perdas e baixa qualidade. Dessa forma, de acordo com Farah (1992), subcontratação é um recurso das empresas do setor da construção civil para minimizar custos. Além de permitir a adaptação a condicionantes técnicas da produção habitacional, ao possibilitar a absorção e a desmobilização da força de trabalho segundo a seqüência de atividades características da construção, ainda viabiliza a adequação do setor à instabilidade que caracteriza o mercado habitacional e as políticas para o setor. Contudo, alerta Farah (1992), tal redução de custos através da subcontratação, particularmente no sub-setor da construção habitacional, se dá também pela exploração selvagem da força de trabalho, burlando a legislação trabalhista, não formalizando o contrato de trabalho em carteira profissional, deixando de pagar verbas sociais e trabalhistas como Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, 13º salário, férias, aviso prévio indenizado etc.

Em função das características próprias da construção civil é inviável que a rotatividade da mão-de-obra se torne elevada. Nesse sentido Eccles (1981) sugere que a subcontratação representa uma alternativa para neutralizar os efeitos da rotatividade da mão-de-obra nas empresas construtoras. Na visão do autor, as empresas subcontratadas tornam-se responsáveis pelo recrutamento, treinamento, alocação e controle da força de trabalho, e quando trabalham com um certo número de empreendimentos conseguem manter sua mão-de-obra produtivamente ocupada.

2.3.6 Subcontratação vista como desverticalização

Segundo Harrigan (1985) e Porter (1986), a subcontratação é considerada como uma forma particular de integração vertical conhecida como quase-integração. Na visão de Eccles (1981), no cenário da indústria da construção, a integração vertical das atividades é substituída pela estratégia de subcontratação. O trabalho de Villacreses (1994) comprova a evidência da quase-firma em empresas de Porto Alegre (RS) e conclui que a distinção entre os operários próprios e subcontratados pode ser bastante sutil, já estes subcontratantes trabalham quase que exclusivamente para essas empresas.

Krippaehne *et al.* (1992) definem integração para frente como uma forma de integração vertical que ocorre quando uma organização se integra verticalmente em direção ao mercado que está servindo. Inversamente, integração para trás ocorre quando uma empresa adquire o controle de outras empresas, como por exemplo, fornecedores de matéria-prima. Para esses autores isso pode incluir subcontratação, que é um exemplo de integração para trás e uma característica da organização das atividades produtivas tradicionais na construção.

Krippaehne *et al.* (1992) citam como exemplos de integração vertical para trás no setor da construção a criação de uma equipe própria para preparar concreto, ou de equipe para desenvolvimento de projeto, o que permite que o contratante tenha melhor controle sobre elementos críticos, tais como a qualidade dos produtos, a observância de prazos e custos. Para os autores, simplesmente comprar no mercado determinados componentes pode levar à perda de lealdade, comprometimento de autoridade e perda de controle do projeto.

2.3.7 Relacionamento entre contratante e subcontratado

Segundo Costantino, Pietroforte e Hamill (2001), de modo similar a outros setores de produção de bens, as atividades da indústria da construção podem ser interpretadas como uma rede de transações ou contratos, no sentido amplo da palavra. Essas transações carregam consigo o desafio de modificar a estrutura do setor para sua implementação. Para os autores, a eficiente administração da subcontratação é baseada mais na confiança mútua e compreensão, típica de serviços profissionais, do que na relação formal e anônima entre um comprador e

um vendedor de mercadorias. Há uma tendência de se considerar uma relação de subcontratação mais como uma mudança técnica e econômica do que uma relação de troca satisfatória a ser desenvolvida através do tempo em trabalhos repetidos. Neste caso, para esses autores, a estrutura administrativa da relação entre o contratante e o subcontratado se aproxima mais do que uma relação de um mercado puramente competitivo.

Para Hinze e Tracey (1994), o relacionamento entre contratante e contratado no decorrer de um empreendimento começa com o convite para participação do processo de seleção e termina no momento que se efetiva o pagamento final, que ocorre geralmente após o final da obra. Na visão de Cardoso e Costa (1996), os contratantes não podem mais se basear em ligações estritamente mercadológicas, ou em ligações estabelecidas apenas para burlar leis trabalhistas e encargos sociais. Para os autores, as relações devem buscar formas de cooperação, na qual haja trocas entre os atores de ordem técnica ou organizacional, ou em termos de formação e qualificação da mão-de-obra.

Abudayyeh (1994) não confirma tal situação, contudo reconhece que o conceito de parceria vigora na indústria da construção civil desde os anos 80, como exemplo de esforço no sentido de melhorar os relacionamentos entre as partes envolvidas no processo da construção. Nesse sentido, Crane (1997) ratifica que os relacionamentos de parceria criam um ambiente harmonioso, que facilita as tentativas de reduzir custos e litígios, com aumento de qualidade, produtividade e lucro. Contudo, reclama o autor que é necessário desenvolver metodologia para que o relacionamento de parceria seja interessante para todas as partes.

De acordo com Hinze e Tracey (1994), a participação do cliente ou empreendedor nos relacionamentos é muito pequena. O empreendedor entende que subcontratação é uma mera forma de contratar especialistas para executar serviços específicos em um empreendimento, apesar do importante papel que o subcontratado desempenha na construção civil que segundo os autores, em muitos empreendimentos são subcontratados em até 90% dos serviços executados. Os autores entendem que é necessário maior integração entre empreendedor, contratante e subcontratado, visando reduzir possível segregação da força de trabalho.

Na visão de Love (1997), o comportamento do contratante em relação aos subcontratados teria melhorado nos últimos vinte anos, porém não o suficiente. Para

o autor, o subempreiteiro reivindica que o contratante tenha uma filosofia de equidade de tratamento para a força de trabalho, tanto para os trabalhadores efetivos como para o pessoal subcontratado. No entendimento de Love (1997), as pessoas respondem negativamente a regras, mas respondem positivamente a princípios, com forte impacto nos resultados. Princípios direcionam as pessoas para atitudes certas, ao passo que regras focalizam erros. Nesse sentido, o autor sugere alguns princípios objetivando estimular bom relacionamento entre contratante e subcontratado: desenvolver fundamentos para acreditar na capacidade dos outros; garantir que os subempreiteiros vão executar trabalhos que atinjam objetivos de interesse mútuo; eliminar todas as crenças tradicionais sobre o relacionamento entre o contratante e o subcontratado; oferecer ao subcontratado bom relacionamento de parceira para que este se sinta orgulhoso de estar envolvido e criar um ambiente agradável no qual os subcontratados entendam que o trabalho seja muito mais do que uma fonte de renda.

Para Matthews *et al* (1996), uma participação mais avançada dos subcontratados no processo de construção é importante para melhorar a compreensão mútua e para desenvolver a confiança entre contratante e subcontratado.

Matthews *et al.* (1996), argumentam ainda que é reconhecido por profissionais e acadêmicos que algo em torno de 90% dos serviços de um contratante principal podem ser atribuídos a subempreiteiros. Parece lógico, portanto, que se contratantes principais desejam melhorar o seu desempenho e sua produtividade, devem concentrar seus esforços no sistema em que a maioria dos trabalhos ocorre, ou seja, a subcontratação. Segundo os autores, pode-se concluir que com o envolvimento dos subempreiteiros de forma antecipada no processo desde a fase de projeto, a compreensão do projeto pode ser aumentada, ajudando o relacionamento global. Deverá igualmente contribuir para fomentar a confiança entre a equipe de trabalho e as partes interessadas.

Segundo Imrie (1986), na teoria acredita-se que empresas independem umas das outras e operam com equidade no mercado. Afirma o autor que esta concepção é errônea. Completa ainda que a característica de relações de subempreiteiras é de desigualdade no mercado (por diferenças em recursos, tecnologia, poder de mercado etc.).

Para Furusaka *et al.* (1990), no Japão o número de pessoas no local de trabalho é baseado na quantidade de pessoas de que o projeto precisa, enquanto que em países estrangeiros isto é baseado na quantidade de pessoas com as quais o projeto pode arcar.

2.3.8 Classificação da subcontratação

Segundo Toni e Nassimbeni (1996), a subcontratação pode ser de produto ou de processo. A primeira é geralmente caracterizada por maior valor agregado, desde que o objeto subcontratado incorpore mais sofisticação e requisite maiores capacidades. A segunda diz respeito às fases de produção ou serviços técnicos. A literatura identifica várias definições dentre as quais os subcontratantes podem estar enquadrados. Werneck (1988) divide os subcontratantes em dois tipos fundamentais, de acordo com o objetivo da subcontratação:

- a) **subcontratante de trabalho** - empresa que tem a função de executar serviços ou uma produção particular claramente definida. Nestes casos, o objeto de contrato é a produção particular de uma obra ou serviço;
- b) **subcontratantes de mão-de-obra** – empresas caracterizadas pelo fornecimento de mão-de-obra, traduzem uma relação de emprego triangular. Não existe relação formal entre a empresa contratante e os operários, pois entre as duas partes interpõe-se a empresa subcontratante.

Bennet e Ferry (1990) sugerem a divisão dos subcontratantes da construção em dois tipos:

- a) **subcontratantes especialistas**: firmas que executam elementos específicos, normalmente utilizando tecnologias especializadas. Tradicionalmente atuam como subcontratantes de tarefas junto a um contratante geral, podendo responder pelo projeto, produção e construção de determinados elementos. São responsáveis por recrutar, treinar, alocar e controlar os recursos de trabalho;
- b) **subcontratantes de tarefas tradicionais**: firmas que possuem processos de controle escassamente desenvolvidos e ficam à mercê do contratante.

Farah (1992), fazendo um diagnóstico do processo de trabalho no Brasil, identifica:

- a) **empreiteiras de mão-de-obra**: caracterizadas por fornecer mão-de-obra para as construtoras; muitas vezes podem ser identificadas como gatas;
- b) **subempreiteiras de etapas e serviços especializados**: caracterizadas por fornecer serviços desempenhados por trabalhadores com qualificações específicas.

Villacreses (1994) classifica os subcontratantes em três categorias, de acordo com o tipo de serviço fornecido:

- a) **subcontratantes de atividades básicas**: os que executam atividades de fôrmas, concreto, alvenarias, revestimentos argamassados e revestimentos cerâmicos;
- b) **subcontratantes de especialidades técnicas**: os que executam atividades como instalações elétricas, hidráulicas, ar condicionado, entre outros;
- c) **subcontratantes de especialidades de trabalho e/ou materiais**: que executam atividades como impermeabilização, pintura, pisos, esquadrias, vidros, revestimentos externos, fundações, limpeza, entre as mais importantes.

Toni e Nassimbeni (1996), ainda classificam subcontratação em dois tipos:

- a) com foco no valor **capacidade**, não caracterizada por determinado conteúdo tecnológico; o subcontratado quantitativamente amplia a capacidade de produção do cliente;
- b) com foco no valor **especialização** na qual há conteúdo tecnológico que exige capacidade e conhecimento especializado.

Em geral a primeira é facilmente internalizada pelo comprador e, portanto, traz menos poder de barganha para o subcontratante, com evidentes repercussões sobre ganhos. A segunda é procurada somente em situações especiais.

2.3.9 Comunicação – fator indispensável para sucesso na subcontratação

Para Blois *et al.* (2007) é fundamental que as informações de desempenho durante um empreendimento sejam coletadas e disseminadas para que os objetivos sejam atingidos. Afirmam os autores que muitos projetos fracassam devido à ausência de tal procedimento.

Conforme estudo de Love (1997), uma prática saudável e que dá certo é aquela na qual desde o início contratantes e subbcontratados se reúnem para discutir as condições de segurança e começar a desenvolver um relacionamento de confiança, abrindo as portas para uma boa comunicação. Relata o autor que, ao perguntar tanto para os contratantes como para os subcontratados quais seriam as características ideais na relação de parceria, constatou que ambas as partes evidenciaram a confiança como principal característica, apesar de, na prática, segundo o autor, existir grande desconfiança entre contratantes e subcontratados. No mesmo empreendimento estudado por Love (1997), o autor verificou que durante o empreendimento o contratante e o subcontratado mantiveram a comunicação constante através da internet, e reuniões periódicas foram realizadas para avaliar resultados e relacionamentos e viabilizar o desempenho do trabalho com mais produtividade. Destaca o autor algumas vantagens quando a comunicação é bem empregada: eficiência na prática da segurança; sucesso no cumprimento das metas programadas; ganho de confiança e compromissos; uso compartilhado e eficiente de equipamentos, cumprimento de prazos.

Segundo Wanke (2004) a crescente quantidade de membros trabalhando num ambiente competitivo e de pouca coordenação é a principal razão para o crescimento dos custos. Na visão do mesmo autor a solução para esse problema passa, necessariamente, pela busca de maior coordenação e sincronização por meio de troca de informações. Nesse sentido, lembra o autor, que o avanço da informática, combinado com a revolução das telecomunicações, criou as condições para a coordenação eficiente entre empresas. Para Wanke (2004), o gerenciamento da cadeia de suprimentos é, na realidade, o esforço de integração dos diversos membros do canal de distribuição, pela administração compartilhada de diferentes processos-chaves do negócio.

2.3.10 As qualidades do contratante

Destaca Love (1997) que o contratante ideal do ponto de vista do subcontratado é aquele que não foge da responsabilidade, é flexível e aberto para sugestões, passa informações exatas em relação a horários e coordenação, negocia as mudanças de forma justa, busca qualidade, paga no prazo combinado, usa de transparência em relação às informações, propõe prazos exeqüíveis, estabelece igualdade entre trabalhadores próprios e os do subcontratado, não protela decisões e solução de conflitos e é bem definido nas decisões.

2.3.11 As características do subempreiteiro

Love (1997) lista várias qualidades do subempreiteiro ideal, como: honestidade ao cometer algum erro; deve ter a característica de inovação e criatividade; ter rigor no cumprimento dos prazos de entrega; prezar pela produção com qualidade; demonstrar autoridade e segurança perante seus subordinados; ter flexibilidade às mudanças; ter fidelidade ao orçamento; manter equipe treinada; trabalhar com interesse no empreendimento; ter experiência no trabalho que está desenvolvendo, ter facilidade em diagnosticar anormalidade e ter bom programa de segurança.

2.3.12 Estratégia do contratante

Lordsleem Júnior (2002) afirma que construtoras objetivam enxugar as suas atividades contratando parte da obra junto às prestadoras de serviços - as subempreiteiras - como forma de solucionar os problemas decorrentes da dificuldade de controle do trabalho, dos custos e dos prazos de execução dos serviços, bem como na busca por operários mais especializados. Pesquisa realizada por Branco Jr. e Serra (2003) com empresas contratantes aponta que os principais condicionantes para que as empresas utilizem a subempreitada, na ordem de importância, são: menor custo de produção; flexibilidade de produção; facilidade de controle de custos; diminuição dos riscos (financeiros, trabalhistas etc.); melhoria da qualidade dos serviços; menor equipe administrativa; outros (especialização dos

subempreiteiros, produtividade, menos encargos trabalhistas, falta de mão-de-obra especializada em determinada atividade).

Para Aguiar e Monetti (2002), a adoção da parceria nos empreendimentos com atividades subcontratadas tem por objetivo fazer com que as empresas parceiras desempenhem um comportamento como se fosse uma única organização, compartilhando riscos e recursos, e buscando um objetivo comum. Para os mesmos autores, o comprometimento entre as empresas deve partir da mais alta hierarquia até a linha de frente, promovendo a participação de todos e mudando a cultura de posições adversárias entre contratante e subcontratados, para uma atitude cooperativa entre equipes.

Para Aguiar e Monetti (2002), a estratégia da subcontratação poderá ser utilizada como um recurso no sistema produtivo, suprimindo alguma deficiência dentro da estrutura da empresa, trazendo uma nova tecnologia, ou como uma forma de enxugar sua estrutura, delegando a terceiros atividades que eram executadas com equipes próprias.

De acordo com Aguiar e Monetti (2002), a subcontratação das atividades de produção é uma alternativa de que a empresa dispõe para a execução de empreendimentos, mesmo não dispondo de uma estrutura que atenda às várias atividades do processo produtivo e ao grau de complexidade técnica dessas atividades. A manutenção de todas as equipes de trabalho necessárias durante a execução do empreendimento onera a empresa quanto aos custos fixos desta estrutura, desde que ela não tenha um volume de empreendimentos que absorva toda a sua mão-de-obra.

Entretanto, lembram Aguiar e Monetti (2002) que a empresa deve estar atenta aos custos do gerenciamento de uma produção totalmente subempreitada, pois às vezes a estrutura montada para gerenciar a execução de um empreendimento com muitas atividades subcontratadas pode comprometer a vantagem de redução de custo obtida com a subcontratação.

Observa-se que ainda existe a possibilidade da proposição de melhorias, seja na compatibilização entre os processos de macro planejamento e orçamento da obra, de seleção para contratação, de controle da qualidade e de medição dos serviços, ou numa definição mais clara entre as atribuições e responsabilidades que estejam envolvidas no processo de produção (OHNUMA, 2003). Vale ressaltar que a

subcontratação foi observada por Casseb Jr. & Serra (2003) na totalidade das empresas.

Segundo Imrie (1986), as empresas contratantes buscam flexibilização da mão-de-obra dependendo mais de trabalhadores temporários, com três propósitos: flexibilidade funcional, que os permite desmobilizar rapidamente; flexibilidade que varia em curto espaço de tempo o número de pessoas que vão empregar; e flexibilidade financeira, usando mão-de-obra de fora ou temporária, que é mais barata.

2.3.13 Riscos da subcontratação

Imrie (1986) alerta quanto à possibilidade de elevação de custo de produtos da construção civil por conta dos ônus devidos à subcontratação. Nesse sentido, enfatiza o autor, a subcontratação oferece riscos ao contratante, em determinadas circunstâncias como: insolvência dos subcontratados; aumento no nível das reivindicações e das ações judiciais; ou por medidas de corte de benefícios para os subcontratados que afetam a qualidade dos trabalhos.

Para Uher (1991), as cláusulas de contrato são importantes e devem ser bem claras em relação aos riscos e definir os direitos e as obrigações das partes com relação à forma de pagamento, seguros, encargos e retenções, multas por atrasos, tratamento de mudanças e indenizações de prejuízos.

Uher (1991) alerta ainda que o conhecimento do contrato, sua interpretação e administração são requisitos fundamentais para o bom andamento do empreendimento. Todavia, não é raro que o subcontratado não tenha conhecimento das condições contratuais antes de apresentação da proposta de subcontratação, e muitas vezes nem na assinatura do contrato. Estudo realizado pelo autor mostrou que em quarenta e sete subempreiteiros pesquisados, 51% não conhecem as condições contratuais, contra 49% que conhecem. O autor aponta algumas condições do contrato mais preocupantes em ordem de importância: forma de pagamento, prazo, instabilidade, ressarcimento de prejuízos e multas por atrasos.

Afirma Uher (1991) que a forma de pagamento é considerada como uma condição do contrato com maior grau de risco. O pagamento é realizado ao subcontratado somente quando o contratante recebe do cliente. Esta cláusula é

geralmente introduzida nos contratos de subempreitada e não dá nenhuma garantia de quando os pagamentos devem ser feitos.

Para Sözen e Kuçuk (1996), questões de continuidade incerta de trabalho ou cronograma mal definido e interfaces não esclarecidas são detalhes que via de regra não estão presentes no contrato, porém são questões presentes no dia-a-dia no decorrer do empreendimento.

Outra questão importante assinalada por Sözen Kuçuk (1996), em relação à qual devem ser tomadas precauções em contrato, diz respeito a épocas de pressões econômicas, quando subcontratados tendem a se responsabilizar por trabalho além de suas capacidades e ainda fora de suas especializações. Na impossibilidade de cumprimento das responsabilidades, recorrem a subcontratados secundários. Essa prática leva o subcontratado a: trabalhar com sobrecarga de trabalho; transferir o trabalho físico e problemas de planejamento de equipamento para o subempreiteiro secundário; minimizar o trabalho físico e custos de equipamentos; iniciar trabalhos que estão além de seus conhecimentos e capacidades tecnológicas; almejar lucros sem ter executado o trabalho (que foi feito pelo subcontratado secundário).

Serra (2001) alerta que os métodos de gerenciamento devem ser adequados à previsão de riscos, e têm como objetivo prevenir, minimizar ou evitar problemas entre os diversos agentes. O gerenciamento estratégico e o conhecimento do comportamento do ambiente são as principais formas de se minimizar os riscos de um negócio. Casseb Jr. e Serra (2003) afirmam que dificuldade organizacional, em conjunto com a falta de planejamento e estratégias competitivas, faz com que as empresas construtoras e subcontratadas sejam vítimas de um processo produtivo inseguro e sem perspectivas objetivas de crescimento. Não é coerente que este setor, de tamanha importância para o Brasil, submeta-se a processos produtivos baseados em empirismo.

2.3.14 Razões para subcontratação de serviços

Para Okoroh e Torrance (1996), provavelmente a razão mais importante para a subcontratação é a natureza imprevisível de trabalho na construção civil, na qual incerteza e complexidade têm maior extensão, visto que, segundo os autores, o trabalho apresenta mais complicações pela natureza do que propriamente pelo

conteúdo. Também devido ao clima econômico existente, subcontratar aparenta ter uma atratividade maior no retorno financeiro.

Arditi e Chotibhongs (2005), consideram que subcontratados são muito importantes para a conclusão bem sucedida da maioria dos projetos de construção. A revisão da literatura indica que essas questões incluem assuntos de segurança nos canteiros de obras. Os autores entendem que outra razão para subcontratação é que subcontratados qualificados geralmente são capazes de executar sua especialidade de trabalho mais rapidamente e a um custo menor do que subcontratados comuns.

Debrah e Ofori (1997) mencionam que os contratantes utilizam os serviços dos subcontratados por duas razões principais, para, de certa forma buscar flexibilidade de mercado. São elas:

- 1) diminuir os riscos financeiros;
- 2) desvencilhar-se de responsabilidades diretas sobre empregados.

Debrah e Ofori (1997) entendem que é essencial para a empresa construtora garantir que, a qualquer tempo, há níveis adequados de pessoal no canteiro, evitando a subutilização de mão-de-obra. Porém, o pessoal pode ser de várias empresas subcontratadas, exacerbando os problemas envolvidos com a coordenação e a integração das várias contribuições ao projeto. As empresas construtoras utilizam a subcontratação como uma resposta a um mercado de trabalho incerto e a flutuações na carga de trabalho.

Outra razão para subcontratar, no entendimento de Debrah e Ofori (1997), é a utilização de mão-de-obra casual, que alivia o contratante de obrigações e torna possível a ele responder efetivamente a flutuações na demanda. A indústria da construção sempre reagiu a flutuações do mercado pela marginalização de uma grande parcela da força de trabalho de formas de emprego mais estáveis ou permanentes.

Segundo Elazouni e Metwally (2000), o contratante sempre tem a opção de executar os serviços de construção utilizando suas capacidades internas, quando for mais econômico e menos arriscado. Porém, delegar trabalho a subcontratados tem se tornado uma prática muito comum na indústria da construção, na medida em que subcontratados auxiliam os contratantes a superar problemas, incluindo a necessidade de pessoal especializado, a escassez de recursos e limitações

financeiras. Entre essas duas extremidades (delegação e mão-de-obra própria) usualmente existem restrições que determinam a opção.

Para Hsieh (1998), empresas contratantes subcontratam serviços de construção tanto quanto possível para permitir o enxugamento de sua estrutura e para garantir melhor gerenciamento das condições instáveis de mercado. Associados aos benefícios da subcontratação, ocorrem brechas institucionais entre as partes. Mais de oitenta por cento dos contratantes confirmam a necessidade de estabelecer uma relação de trabalho de longo prazo com um subcontratado em particular.

2.3.15 Política de escolha do subempreiteiro

Para Okoroh e Torrance (1996), a atuação do subempreiteiro afeta o resultado e a qualidade do trabalho, independentemente da competência do contratante principal. Afirmam os autores que a prática atual na seleção do subempreiteiro para construção pode ser vista como intuitiva, sendo mais uma arte do que uma ciência. O processo de subcontratação consiste em analisar uma ampla lista de requisitos sobre o subcontratado, com informação tanto qualitativa quanto subjetiva, todavia, enfatizam os autores, não raramente resta somente a consideração financeira.

Afirmam Toni e Nassimbeni (1996), que em sua pesquisa 66% das empresas amostradas no levantamento empírico realizado são subcontratadas em função da característica de capacidade técnica, em que pese o fato de sua capacidade de lucratividade e competitividade ser geralmente modesta.

2.3.15.1 Posicionamento estratégico

Para Toni e Nassimbeni (1996), é possível destacar quatro áreas de posicionamento estratégico para os pequenos subempreiteiros amostrados. Essas áreas são mostradas na matriz do Quadro 1, obtidas pelo cruzamento das duas variáveis:

- a) **o objeto da subcontratação**: refere-se ao produto ou processo. O primeiro é geralmente caracterizado por grande valor agregado, desde que o objeto subcontratado incorpore mais maior sofisticação e

capacidade. O último diz respeito às fases de produção (metalurgia, trabalho de mecânica, calor e tratamentos químicos etc.) ou serviços técnicos (projeto, manutenção, ensaios);

- b) **forma de subcontratação**: diz respeito aos valores de **capacidade** ou **especialidade**. A primeira não é caracterizada por determinado conteúdo tecnológico: o subcontratado amplia quantitativamente a capacidade de produção do cliente.

A segunda inclui conteúdos tecnológicos que exigem profissional especializado com conhecimento e capacidade. Em geral o primeiro é facilmente adquirido pelo comprador e, portanto, traz menos poder de negociação ao subcontratante, com evidentes repercussões sobre ganhos. A última é procurada em situações especiais para o comprador. Na área “4” estão representadas organizações com maior potencial competitivo e maior capacidade de lucratividade. As empresas de construção civil, notadamente aquelas que atuam como subcontratadas, estão localizadas na área “1”, com competitividade e lucros modestos.

		Forma de subcontratação	
		Capacidade	Especialidade
Objeto subcontratado	Produto	2	4
	Processo	1	3

QUADRO 1 - POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO
FONTE: TONI e NASSIMBENI (1996)

2.3.15.2 Posicionamento operacional

O comportamento das empresas no nível operacional pode ser analisado por meio da matriz do Quadro 2, que cruza a variação no desempenho com inovação introduzida.

		Orientação Inovadora	
Valor adicionado ao trabalhador		Baixo	Alto
	Alto	(B) Área de auto-exploração	(D) Área de empresas excelentes
	Baixo	(A) Área de empresas tradicionais	(C) Área de introdução de tecnologia, inovação gerencial e organizacional

QUADRO 2 - POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO OPERACIONAL
FONTE: TONI e NASSIMBENI (1996)

Em relação ao valor agregado ao trabalhador, Toni e Nassimbeni (1996) analisaram salários e vencimentos, encargos financeiros, valor de honorários e número de trabalhadores no ano considerado e concluíram que estes indicadores, mesmo apresentando diferentes limites, são geralmente considerados os mais representativos para o trabalho. Os indicadores são considerados, de fato, ligados à mais importante alavanca: os trabalhadores, em especial o seu nível de qualificação e a forma como ela é usada.

Quanto à orientação à inovação, para Toni e Nassimbeni (1996), é entendido como inovação, o grau de tecnologia - percentagem de automação flexível, de sistemas CAD - CAM, equipamentos de processamento de dados etc.; capacidade gerencial e organizacional - qualidade da gestão, práticas dos inventários, o nível de

formalização das estruturas organizacionais, presença de instrumentos de planejamento e controle da produção.

Para os autores, a área “A” do quadro 2 define as empresas tradicionais onde podem ser enquadradas as empresas subcontratadas da construção civil. Aqui se encontram as empresas que combinam uma baixa orientação inovadora com um baixo valor agregado aos trabalhadores. Estas empresas são definidas como tradicionais: o maquinário é normalmente obsoleto, a gestão e os critérios não sistemáticos, a rotatividade dos empregados é elevada. Tanto a competitividade como a lucratividade são modestas.

Para Okoroh e Torrance (1996) ficou evidente que, além do fator preço, a maioria dos contratantes, grandes e médias construtoras, adotam algum critério durante a avaliação de subempreiteiras. Todavia, os critérios são geralmente intuitivos e subjetivos, com considerável confiabilidade em julgamento e também experiência de quem decide.

Para esses autores, tais critérios para seleção de subempreiteiros variam de um contratante para outro. Afirmam que nos anos 80, o mais importante durante a seleção era o menor preço. Ressaltam ainda que nos anos 90, o fator decisivo na subcontratação, reconhecido pelos contratantes, era a qualidade do serviço, ênfase na competência técnica e o programa de segurança.

Concluem Okoroh e Torrance (1996) que no sistema de seleção utilizado pelos contratantes existem inadequações, necessitando portanto de mudanças no sentido de melhorar o sistema.

Para Furusaka *et al.* (1990), na prática de subcontratação o subcontratado é geralmente da confiança do contratante, por conhecimento ou por indicação de fontes confiáveis, especialmente para os grandes contratantes. Com base nessa relação especial com o contratante, eles têm formado uma organização de subempreiteiros para cada contratante geral.

2.3.16 Efeitos da subcontratação

O Quadro 3, ilustra os principais efeitos da subcontratação sob o ponto de vista das empresas contratantes de serviços de obras.

ASPECTO	EFEITO
QUALIDADE	Tanto melhor será o resultado do serviço quanto mais especializada for a mão-de-obra subcontratada; porém, exigem-se controle e coordenação eficientes.
CUSTOS	Há economia relativa aos custos fixos decorrentes da eliminação da necessidade de compra e manutenção de máquinas e equipamentos; além de repassar a preocupação com a produtividade e a ociosidade da mão-de-obra à subcontratada. Ocorre o aumento dos custos de transação, aqueles referentes à negociação e coordenação dos subcontratos.
PRODUTIVIDADE	A especialização da força de trabalho aliada à repetição do serviço e à forma de pagamento conduzem a uma maior produtividade do serviço.
CONTROLE	A utilização de subempreiteiros não diminui o controle sobre os serviços, apenas muda a maneira como este controle é efetivado. Há uma maior facilidade quanto ao controle dos custos referentes aos encargos de contratação e dispensa de operários e à redução da responsabilidade de supervisão.
TECNOLOGIA	A dificuldade na introdução de inovações tecnológicas explica-se pela falta de qualificação da força de trabalho (os investimentos em treinamento são negligenciados), pela instabilidade do mercado e pela falta de preocupação em transferência de tecnologia da construtora para a subempreiteira.
TREINAMENTO	A subempreiteira não assume a responsabilidade quanto ao treinamento dos funcionários, principalmente devido à falta de local para treinamento, de recursos financeiros e de tempo.
ENGAJAMENTO DOS OPERÁRIOS	A falta de afinidade e de conhecimento do trabalhador subcontratado dificulta os relacionamentos e o desempenho de autoridade por parte da contratante.
SEGURANÇA NO TRABALHO	O uso de equipamentos e cuidados com a segurança são conseqüências do engajamento dos operários, sendo a responsabilidade principal da empresa contratante. A taxa de acidentes do trabalho está diretamente relacionada com a familiaridade que a mão-de-obra tem com o ambiente de trabalho. A capacidade financeira limitada impede que os subempreiteiros possuam programas de segurança.
MATERIAIS, ASSISTÊNCIA TÉCNICA E RETROALIMENTAÇÃO	A adoção da subcontratação favorece ao desperdício de materiais. Sugere-se que para contornar esse problema, os materiais sejam fornecidos pelos próprios subempreiteiros. A assistência técnica dos serviços deve ser definida contratualmente. Quanto à retroalimentação, a construtora tem pouco retorno dos projetos executados pelas subempreiteiras.

QUADRO 3 - EFEITOS DA SUBCONTRATAÇÃO SOB O PONTO DE VISTA DAS CONTRATANTES

FONTE: BRANDLI (1998), ADAPTADO POR LORDSLEEM JÚNIOR (2002)

Lordsleem Júnior (2002), ao analisar esse Quadro de Brandli, constatou que é possível perceber que os benefícios advindos da subcontratação só serão

alcançados mediante a organização, tanto da empresa construtora, como da subempreiteira. Segundo Lordsleem Júnior (2002), é um desafio que deve ser enfrentado por ambas as empresas na busca por uma maior integração.

Reis e Melhado (1998), ao analisarem o impacto da implantação de sistemas de gestão da qualidade nos processos de produção de pequenas e médias empresas de construção de edifícios, ressaltam a prática intensiva da subempreitada na construção de edifícios e as conseqüências decorrentes dessa estratégia.

2.3.17 Vantagens e desvantagens da subempreitada

O Quadro 4 relaciona as vantagens e desvantagens da subempreitada apontadas pelas construtoras no processo de implantação de sistemas de gestão da qualidade.

VANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> • A possibilidade de permitir maior flexibilidade e gerar menores riscos num país de economia instável, pois, quando a produção da empresa em metros quadrados diminui, não é necessário acontecer a dispensa em massa dos operários, ou eventualmente ficar sustentando uma mão-de-obra ociosa. • Mais tempo para a empresa se dedicar às estratégias de incorporação. • A possibilidade de conseguir maior produtividade e qualidade na realização dos serviços.
DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> • A necessidade de maior controle sobre a realização dos serviços. • A falta de comprometimento dos subempreiteiros que, muitas vezes, não utilizam os procedimentos de execução da empresa. • A necessidade de se realizar treinamento a cada novo subempreiteiro contratado, visando a sua adaptação à cultura de produção da empresa. • Os riscos que se corre de ter grandes despesas com os subempreiteiros, caso o contrato entre as partes não seja elaborado adequadamente, com clareza de responsabilidades e atribuições, com a definição objetiva dos recursos disponíveis existentes, das exigências de qualidade do serviço, prazo etc. • A falta de integração entre as equipes que trabalham em um mesmo momento na obra.

QUADRO 4 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DA SUBEMPREITADA NA CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS

FONTE: REIS E MELHADO (1998), ADAPTADO POR LORDSLEEM JUNIOR (2002)

2.3.18 Opção ou não pela terceirização

De acordo com Lordsleem Júnior (2002), a subcontratação de etapas construtivas tem se consolidado no mercado brasileiro de construção de edifícios, constituindo-se, hoje, numa das principais estratégias de competitividade.

Para Aguiar e Monetti (2002), a decisão sobre o emprego da estratégia da subcontratação reside, basicamente, na questão entre se executar as atividades de produção com pessoal da própria empresa, ou contratar no mercado empresas especialistas nas determinadas atividades, ou seja, se a empresa irá integrar ou não suas atividades de produção. Entretanto, segundo Lordsleem Júnior (2002), as dificuldades internas de organização enfrentadas pelas empresas subempreiteiras na prestação de serviços às construtoras têm demonstrado a necessidade de mudanças daquelas empresas. Desse modo, na opinião de Lordsleem Júnior (2002), vale questionar: Como se organizar? Como atender adequadamente às exigências que têm sido colocadas pelas empresas contratantes?

Segundo Kamien e Li (1990), a fidelidade do contratante, mantendo os mesmos subcontratados por longo prazo, melhora os benefícios obtidos dos subcontratados, além de reduzir custos de transações e coordenação. Na visão dos autores, a subcontratação facilita o planejamento da obra. Torna-se mais fácil equacionar os recursos sem prejuízo de prazo e seqüência de atividades, principalmente porque a equipe de trabalho do subempreiteiro normalmente desempenha mais de uma função.

Na visão de Üsdiken, Sözen e Enbiyaoglu (1988), o uso de subcontratação na construção surge como uma resposta popular para lidar com estas incertezas geradas pelas variáveis características da construção civil como: local da obra, natureza da produção, incertezas no clima e condições do local. Também faz com que seja muito suscetível a disponibilidade de recursos no local em que o projeto é realizado. A disponibilidade de subcontratação permite que o empreiteiro geral assegure flexibilidade e equilíbrio para fazer face ao problema dos componentes sob demanda de condições incertas.

2.3.19 Aspectos sociais da terceirização

Segundo Benoliel (2002), boa parte dos trabalhadores por conta própria está na lista dos informais, cuja proporção, em todas as seis principais regiões metropolitanas do país, chega a 10%. Segundo o mesmo autor, esse contingente de trabalhadores informais da indústria vive em uma situação precária: sem férias, 13º salário, seguro-desemprego, não contribuem com a Previdência e vêem seus salários encolherem em termos reais.

Para Cardoso e Costa (1996), a força de trabalho na construção civil está cada vez mais desqualificada, e a subcontratação, nas palavras dos autores, “sem medidas”, que vem sendo praticada por grande parte das empresas do setor, contribui para a desqualificação da mão-de-obra. Para Aguiar (2001), existe uma relação estritamente comercial entre contratantes e subcontratados, sem a menor preocupação com a qualificação da força de trabalho. A aceitação por parte das empresas contratantes do trabalho dessa mão-de-obra desqualificada, e a submissão dos trabalhadores a péssimas condições de trabalho são fatores que, cada vez mais, estão contribuindo para a deterioração da qualidade da força de trabalho na construção civil.

2.3.20 Classificação das empresas construtoras e subempreiteiras

A classificação da construção civil no cenário brasileiro ainda é contraditória tanto para o setor quanto para o porte das empresas que a ele pertencem. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae/SP (2000), o setor da construção civil também pode ser classificado como um setor de serviços, pois geralmente diversas empresas participam da produção de uma obra, assumindo cada uma partes específicas de etapas construtivas, formando assim um sistema de empresas prestadoras de serviços especializados. Segundo Serra (2001), cerca de 95% das empresas construtoras são microempresas ou empresas de pequeno porte. A produção industrial está associada ao conceito de transformação de mercadorias. Na atividade da construção civil, não ocorre necessariamente essa transformação, mas somente sua montagem.

Portanto, segundo Filippi e Pereira (1999), a classificação por número de funcionários é a mais usual tanto no Brasil quanto no exterior. No entanto, esse

critério pode incorrer em distorções, pois pode classificar como sendo de pequeno porte empresas que possuam faturamento considerável. Isso pode ocorrer com empresas que por terem atingido um elevado nível tecnológico, automatizando a produção, ou por terem praticado a subcontratação de atividades, empregam um baixo número de trabalhadores.

Os estudos do Sebrae (2000) apontam o baixo desempenho apresentado pelas empresas de pequeno porte da construção civil, em detrimento dos altos índices obtidos pelas grandes empresas. Isto pode ser justificado pelas primeiras investirem menos em qualidade, produtividade e consolidação da marca do que as empresas maiores. E ainda, pelas empresas de pequeno porte apresentarem maiores dificuldades administrativas e atuarem em extensão geográfica reduzida.

Porém, essa mesma pesquisa ressalta a menor dependência de empréstimos e a reduzida diversificação em atividades fora da construção, como fatores preponderantes para majorar o desempenho das empresas de pequeno porte diante das grandes.

2.3.21 Aspectos da legislação na subcontratação

De acordo com Aguiar (1996), a subcontratação apresenta estrutura trilateral, vislumbrando-se dois vínculos formais: um vínculo de **caráter civil**, através de um contrato de prestação de serviços entre a empresa tomadora e a empresa prestadora, e outro de **caráter trabalhista** entre esta e o trabalhador, no qual a tomadora se beneficia da execução do trabalho, sem que a empresa prestadora, formal empregadora delegue a função de direção dos trabalhos à empresa tomadora. Assim sendo, segundo Aguiar (1996), as relações jurídicas originadas da força de trabalho podem ser disciplinadas tanto pelo Direito Civil quanto pelo Direito do Trabalho, devendo-se analisar, para tanto, as características que apresentarem os vínculos jurídicos dali formados.

É oportuno lembrar que a literatura que trata da subcontratação na construção civil registra de forma clara o cumprimento parcial, por parte dos contratantes, da legislação que trata do assunto. Nesse sentido, Akintola e Malcolm (1997), lembram que o contratante vislumbra, em primeiro lugar, a transferência dos riscos da obra para o subcontratado, ferindo inclusive princípios da parceria na subcontratação, onde ônus e bônus devem ser compartilhados pelas partes. Cunha

e Salgado (2004) confirmam esse procedimento e alertam que essa prática tem aferido resultados inversos aos almejados. Na mesma linha de pensamento, Okoroh e Torrance (1996), lembram que a subcontratação é vista como uma forma que as empresas adotam para minimizar gastos financeiros impostos pela legislação, como benefícios de insalubridade, contribuições sociais, pagamento de dias não trabalhados (descanso semanal remunerado), entre outros encargos que são obrigatórios quando se trata de trabalhador efetivo.

Entretanto, como estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 9º, o Direito do Trabalho sobrepõe-se ao Direito comum quando houver qualquer tipo de "ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos" da lei trabalhista, incorporando, assim, ao sistema legal brasileiro, o princípio da primazia da realidade (CLT 1943).

Aguiar (1996) lembra que tratando-se de trabalho subordinado, configurando-se também os demais requisitos da relação empregatícia, a pessoa que dirige as atividades do trabalhador é, de forma legítima, considerada a parte empregadora, de acordo com o art. 2º da CLT, observando-se que a única exceção a essa regra é o caso abrangido pelo contrato de trabalho temporário. Dessa forma, para Aguiar (1996), se alguma pessoa de direito privado exercer direção sobre a atividade laboral, será ela denominada empregadora, mesmo que formalmente aparente caso de subcontratação.

Esclarecendo a preocupação de Okoroh e Torrance (1996), Aguiar (1996), assinala que deve-se observar que o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a empresa cliente é decisão acertada quando a subcontratação mostrar-se como instrumento utilizado para reduzir custos, modificando os postos de emprego em postos de prestação civil de trabalho, delineando-se evidente fraude à relação de emprego, uma vez que é ela, empresa tomadora, que abre a vaga de trabalho, sem a qual o trabalhador seria despedido pela empresa prestadora; é da empresa cliente que se origina a prestação salarial, mesmo que seja intermediada pela prestadora; é aquela que explora e aproveita todo o trabalho desempenhado pela força trabalhadora.

O rumo adotado pela legislação, ao abrir caminho para a intermediação de mão-de-obra, vem de encontro ao sistema jurídico-trabalhista até então formado, modificando-o e nele introduzindo novas idéias, de tendências neoliberais, colocando em perigo muitos direitos sociais já conquistados.

É preciso lembrar, mais uma vez, que o Direito, especialmente o do Trabalho, segue os acontecimentos da sociedade. Assim sendo, as tendências terceirizantes se relacionam ao notado avanço da ideologia neoliberal pelo mundo, em seu princípio com muita força apenas na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos, com Margareth Thatcher e Ronald Reagan, no início da década de 80, mas que nos últimos anos tem penetrado com grande força também na América Latina e, sobretudo, no Brasil.

Em sua grande maioria as empresas subcontratadas não cumprem a legislação trabalhista, possuindo relações informais com os seus trabalhadores, e remuneram mal os seus funcionários. Não há treinamento, nem programas para atualização profissional da mão-de-obra da construção civil, de modo geral. (CUNHA e SALGADO 2004; CARVALHO e NASCIMENTO, 1995; CARVALHO e SERAFIM, 1997; CHIAVENATO, 1998).

Assim, se de um lado a subcontratação é encarada pelas empresas contratantes como uma maneira para burlar as leis trabalhistas e encargos sociais, muitas vezes de interesse dos próprios operários, de outro ela traduz a degradação dos direitos da mão-de-obra (FARAH, 1992).

Na visão de Werneck (1988) o mercado de trabalho tem assistido modalidades específicas de organização e gestão de mão-de-obra que implicam na divisão dos trabalhadores em dois grandes grupos: os trabalhadores estáveis, que possuem certa segurança no emprego e gozam de reconhecimento de suas experiências, antigüidade, qualificação e possibilidades de promoção, e os trabalhadores empregados em regime de subcontratação, que se caracterizam fundamentalmente por sua instabilidade e precariedade do vínculo empregatício.

Para Farah (1992), o processo de absorção da força de trabalho por meio da subcontratação caminha no sentido oposto à legislação trabalhista. A legislação, por um lado aumenta os direitos dos trabalhadores, por outro consolida um padrão predatório de gestão do trabalho, expresso no crescimento da absorção informal e instável de trabalhadores.

Ao referir-se a questão sindical, Werneck (1988) diz que a subcontratação tem reflexos extremamente negativos sobre a organização e representação dos interesses de classe trabalhadora. Os sindicatos representam somente a categoria de funcionários da empresa, excluindo a massa de trabalhadores subcontratados

das conquistas alcançadas, que ao invés de complementar todo o conjunto de trabalhadores, beneficiam apenas uma fração.

Este cenário revela a preocupação crescente dos sindicatos mais atuantes e combativos quanto à situação imposta pela terceirização e subcontratação, diante da precarização do emprego em função das condições de trabalho: dificuldade de organização sindical, baixos salários, condições ambientais precárias, perda de direitos e garantias, ritmo mais intenso de trabalho e políticas de treinamento inexistentes ou insatisfatórias (BEZERRA e BRITO, 1994; BATISTA, 1994).

Para Aguiar e Monetti (2002), na hipótese de um subcontratado não conseguir entregar a atividade contratada, a contratante perderá as vantagens de custo obtidas na negociação do contrato, e não terá a mesma condição de antes para negociar com outra empresa para terminar o serviço. Além disso, as atividades subseqüentes também serão prejudicadas, e a responsabilidade perante o proprietário do empreendimento é toda da contratante. Para Aguiar e Monetti (2002), com vistas a tentar diminuir a probabilidade de ocorrência dessa situação, a contratante deve analisar com cautela as condições técnicas e financeiras de seus subcontratados e, no momento da contratação, priorizar a qualidade do serviço prestado em relação ao preço.

2.3.22 Subcontratação e a segurança do trabalho

Para Brandli (1998), a influencia da subcontratação na segurança do trabalho está muito ligada aos aspectos administrativos e de engajamento dos operários subcontratados. Dessa forma, se esta estratégia sugere dificuldade de engajamento, como apontam Beardsworth *et al.*(1988) e Furuzaka (1991), ela afetará de forma negativa o uso de equipamentos e cuidados com a segurança.

Smith e Arnold (1996) atribuem a responsabilidade pela segurança à empresa contratante, pois cabe a ela implantar seu programa interno de segurança e engajar os subcontratantes.

Esta afirmação também é comprovada por Hinze e Tracey (1994) que, ao analisarem um grupo de subcontratantes, identificam subcontratantes orientados e coordenados pela contratante de cada projeto que executam, mesmo que tenham sua própria política de segurança.

Tam e Fung (1998) referindo-se à segurança em empresas de construção, revelam que a taxa de acidentes de trabalho está diretamente relacionada ao nível de subcontratação. Uma das razões apontadas pelos autores é a alta mobilidade desta mão-de-obra que não proporciona tempo para familiaridade do trabalhador com o ambiente de trabalho. E de outro lado, o desinteresse do contratante em investir em programas de segurança com trabalhadores flutuantes e desconhecidos agrava este quadro. Por fim, a capacidade financeira limitada de pequenos subcontratantes impede que estes tenham seus próprios programas de segurança desenvolvidos.

2.3.23 Certificação

A certificação de competências profissionais constitui-se como uma oportunidade importante de melhoria e modernização para o sub-setor de edificações, que utiliza intensivamente a contratação de micro e pequenas empresas fornecedoras de serviços especializados (CUNHA e SALGADO 2004). Para os mesmos autores a subcontratação empregada pelas construtoras para execução do edifício, além das razões econômicas, tem a intenção de melhorar a qualidade do produto e aumentar a produtividade, de modo a garantir competitividade no mercado. No entanto, as empresas subcontratadas não possuem condições técnica, gerencial, estrutural e organizacional para prestar um serviço especializado, afirmam os autores.

2.3.24 Formalização de contratos

Uher (1991) define um contrato como sendo um conjunto de documentos como desenhos, especificações, planilha de quantidades, cláusulas de contrato e memorial descritivo, especificações e outros documentos relevantes. Os contratos devem claramente indicar que os direitos e as responsabilidades das partes contratuais são satisfeitos, incluem descrição completa do trabalho, do sincronismo, dos padrões de qualidade e do preço. Isto envolve redigir as condições do contrato que permitam bem administrá-lo, bem como dar solução a litígios futuros. Para o autor, as cláusulas de contrato são importantes e devem deixar claros os riscos e definir os direitos e as obrigações das partes com relação à forma de pagamento,

seguros, encargos e retenções, multas por atrasos, tratamento de mudanças e indenizações de prejuízos.

Segundo Branco Jr. e Serra (2003), a prática de um procedimento de formalização da contratação é aceita por 93% das empresas objetos de sua pesquisa. Segundo os mesmos autores, os itens mais presentes nos contratos dizem respeito à descrição dos serviços, aspectos de segurança e saúde do trabalho e casos de aplicação de multas contratuais utilizados com os subempreiteiros em função do tipo de serviço.

Observam ainda Branco Jr. e Serra (2003) que a principal causa de aditamentos dos contratos diz respeito a acréscimos de serviços, modificações de projetos e especificações e que não é comum o rompimento de contratos. A pesquisa de Branco Jr. e Serra (2003) aponta que ainda hoje a questão da segurança do trabalho não é vista como fator determinante nos contratos firmados, sendo presente em 71% dos contratos.

A pesquisa de Branco Jr. e Serra (2003) constatou também que, apesar da utilização de contratos formalizados entre as partes do processo, é comum a construtora ter disputas judiciais com os subempreiteiros, principalmente por falta de registro dos operários, pois eles acabam entrando com ação na justiça contra a empresa terceirizada e a contratante responde solidariamente, conforme determina a legislação trabalhista.

Vale ressaltar que em 71% dos contratos constam cláusulas com referência ao uso obrigatório de equipamentos de proteção individual (EPI). Como principais causas de disputas judiciais, Branco Jr. e Serras (2003) apontam questões trabalhistas seguidas de descumprimento de cláusulas contratuais, multas e retenções e por ultimo as questões tributárias.

Para Aguiar e Monetti (2002) a formalização da contratação, o contrato em si, é outro ponto de grande importância dentro do processo da subcontratação. No contrato devem estar claros não só os aspectos legais da contratação, mas também os direitos e obrigações de ambas as partes: qual o papel de cada um em relação ao serviço em questão, metas para a execução do serviço, critérios para a execução e para o recebimento do serviço prestado, critérios de pagamento, prazo de entrega, aspectos fiscais (as obrigações de cada um em relação ao recolhimento de impostos), critérios para reajuste de preços.

O Sinduscon-Rio coordena o subprojeto que tem como objetivo o desenvolvimento de documentos-modelo de referência de contratos para os principais serviços, dando maior transparência ao relacionamento comercial e técnico entre a construtora e os seus prestadores de serviços, buscando minimizar os conflitos entre as partes envolvidas (CUNHA e SALGADO, 2004).

Os contratos incluem os requisitos de qualidade aplicáveis ao serviço contratado e as responsabilidades com relação à segurança do trabalho. Define, no caso do fornecimento dos materiais pela Contratada, os procedimentos a serem seguidos para garantia da qualidade destes materiais. Define ainda a documentação a ser entregue pela Contratada, no início dos serviços. (CUNHA e SALGADO 2004).

2.3.25 Considerações finais sobre subcontratação

Segundo Imrie (1986) de toda evidência, dois fatores podem ser identificados. Primeiro, o número total de subcontratação de pequenas empresas tem crescido desde os anos 70. Segundo, a descentralização de trabalho de grandes e pequenas empresas tem aumentado a importância de trabalho subcontratado para aumentar a rentabilidade de grandes empresas. Está emergindo como um elemento central na organização de trabalho de grandes empresas. Portanto, existe evidência suficiente para garantir uma investigação mais completa de subcontratação. Imrie (1986), referindo-se à estratégia de subcontratação, alerta que pouco tem sido feito no sentido de que se possam melhorar as condições social e econômica da força de trabalho.

Para Furusaka *et al.* (1990), o sucesso do projeto depende fundamentalmente, de que as forças subcontratadas sejam devidamente empenhadas e bem geridas.

2.4 COMPETÊNCIAS E ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DO TRABALHADOR

São várias as competências e aspectos comportamentais do trabalhador abordadas por diferentes autores

2.4.1 Conhecimento

Segundo Lucena (2001), toda organização produtiva implica disponibilidade de trabalhadores dotados das denominadas qualificações laborais: atitudes, conhecimentos, capacidades, experiências e saberes. Para o autor, tais qualificações caracterizam o valor de uso da força de trabalho adquirida.

Na visão de Vidotto (2003), a competência é composta de três recursos fundamentais, sendo o conhecimento um dos três pilares que a sustentam: saber (conhecimentos), saber-fazer (habilidades) e saber-ser (atitudes). Para a autora, os três recursos são interdependentes, pois para a exposição de uma habilidade, entende-se que o indivíduo conheça princípios e técnicas específicas. Na mesma linha de pensamento, para Brandão e Guimarães (2002), a adoção de determinado comportamento no trabalho exige da pessoa a detenção de conhecimentos, habilidades e atitudes apropriadas.

2.4.2. Saber

Entende-se por saber o conjunto de conhecimentos teóricos e práticos que um determinado indivíduo possui (VIDOTTO 2003). Para Echeveste et al. (1999), saberes são um conjunto de informações que instrumentalizam as pessoas para as suas atividades, como o conhecimento que o indivíduo deve possuir para que atenda às exigências do mercado.

Le Boterf (2003) distingue os saberes em:

- a) saberes teóricos - servem para entender um fenômeno, um objeto, uma situação, uma organização ou um processo;
- b) saberes do meio - compreendem o conjunto dos saberes que se referem ao contexto no qual o profissional intervém;
- c) saberes procedimentais - visam descrever como deve ser feito, como proceder.

Segundo Le Boterf (2003) e Lucena (2001), é possível ainda distinguir dois tipos de conhecimentos: o conhecimento explícito ou codificado, que se refere ao conhecimento transmissível em linguagem formal, sistemática, e o conhecimento tácito, que possui uma qualidade pessoal, o que torna sua formalização e

comunicação mais difíceis. Aranha (1997) define o conhecimento tácito do trabalhador como um processo contínuo e essencial ao andamento cotidiano do trabalho. É dificilmente codificável, o que dificulta a sua sistematização, mas é extremamente dinâmico, estando presente em praticamente todos os processos de trabalho conhecidos.

A divulgação e o aprendizado do conhecimento tácito ocorrem informalmente, através das relações no cotidiano do ambiente de trabalho. É um conhecimento restrito ao fazer, pois o seu domínio é condição fundamental para a concretização do processo produtivo. É um lembrete do fazer ao saber, pois aponta a dependência e os limites do trabalho morto em relação ao trabalho vivo, a afirmação de que os homens são essenciais no trabalho (LUCENA 2001).

O conhecimento tácito e a ciência são os alicerces da produção industrial. O primeiro, expressão de um conhecimento informal, é algo inseparável do trabalho. A ciência, por sua vez, expressão do conhecimento formal, incorporada e explorada pelo capital, atenta contra o próprio trabalhador, afastando-o da pesquisa e das inovações produtivas (LUCENA 2001).

Lucena (2001) visualiza entre o trabalho prescrito e o trabalho real um espaço no qual o saber é necessariamente colocado em trabalho. Um espaço no qual as soluções criadas pelos trabalhadores são fundamentais para que a produção se efetive. O trabalho convoca a inteligência de cada trabalhador, no coletivo do trabalho, na descoberta, na aprendizagem, no desenvolvimento e na produção de saberes.

Na visão de Moresi (2001), o conhecimento, e ainda dados e informações, podem ser classificados em níveis hierárquicos. Para o autor, no nível mais baixo estão os dados considerados como os fatos brutos. Para Vidotto (2003), o segundo nível é o da informação definida como o conjunto de dados aos quais os seres humanos deram forma para torná-los significativos e úteis. Para Moresi (2001), o conhecimento está no terceiro e último nível. Dessa forma Moresi (2001) afirma que o conhecimento pode ser definido como informações que foram avaliadas quanto à confiabilidade, à relevância e à importância. Vidotto (2003) ainda define conhecimento como o conjunto de ferramentas conceituais e categorias usadas pelos seres humanos para criar, colecionar, armazenar e compartilhar a informação. Dessa forma entende a autora que o conhecimento pode ser armazenado como um artefato em uma biblioteca, como um livro, por exemplo. Para Moresi (2001), o

conhecimento não é estático: modifica-se por meio da interação com o ambiente e é denominado processo de aprendizado.

Para Ellis (1938), as diferentes formas de organização perceptiva são percebidas de maneira organizada e com significado distinto por cada pessoa. Baseado nisso, o conhecimento do mundo se obtém através de elementos que por si só constituem formas organizadas. Outros conceitos da teoria da Gestalt são supersoma e transponibilidade. Supersoma refere-se à idéia de que não se pode ter conhecimento de um todo por meio de suas partes, pois o todo é maior que suas partes. $A+B$ não é simplesmente $(A+B)$, mas sim um terceiro elemento C . Já em relação ao conceito da transponibilidade, independentemente dos elementos que compõem determinado objeto, a forma se sobressai. Uma cadeira é uma cadeira, seja ela feita de plástico, de metal ou de qualquer outra matéria-prima.

2.4.3 Saber-fazer

O saber-fazer é o desenvolvimento de um saber ou de uma habilidade para a realização de uma tarefa (FONTENELLE, 2004). Echeveste *et al.* (1999) entendem por habilidades as aptidões e capacidades propriamente ditas para o desempenho das atividades profissionais. Para Vidotto (2003), as habilidades consistem na capacidade de desempenhar vários tipos de atividades cognitivas ou comportamentais de uma maneira efetiva. As habilidades podem ser classificadas como habilidades técnicas, humanas e conceituais. Le Boterf (2003) distingue o saber-fazer em três categorias:

- a) formalizado - constituído por condutas, métodos ou instrumentos, cuja aplicação prática é dominada pelo profissional;
- b) empírico - refere-se ao saber oriundo da ação, que compreende as lições tiradas da experiência prática. O saber-fazer o indivíduo não aprende na escola, mas resulta da formação no local de trabalho, pela impregnação lenta e progressiva da profissão adquirida através do tempo;
- c) cognitivo - corresponde às operações intelectuais necessárias à formulação, análise e resolução de problemas, à concepção e realização de projetos, à tomada de decisão, criação ou invenção.

2.4.4 Saber-ser

O outro elemento da competência refere-se ao saber-ser, demonstrado pela atitude no ambiente de trabalho. Segundo Ferreira (1986), o termo atitude derivou do latim *attitudine* e significa o modo de proceder ou agir; comportamento; reação ou maneira de ser em relação a determinadas pessoas, objetos, situações. Para Echeveste et al. (1999), as atitudes relacionam-se às características referentes à predisposição dos indivíduos, à sua postura e à sua maneira de agir. As atitudes podem ser físicas, intelectuais ou relacionais (FONTENELLE, 2002).

Para Chiavenato (1998) a compreensão do comportamento humano é tanto melhor quanto mais se conheçam as características genéricas das pessoas como pessoas:

- a) o homem é pró-ativo – comportamento orientado para satisfação das suas necessidades pessoais e alcance de seus objetivos e aspirações;
- b) o homem é social - a participação em organização é muito importante para as pessoas, por envolvê-las com outras pessoas ou em grupos;
- c) o homem tem diferentes necessidades – o homem é motivado por grande diversidade de necessidades;
- d) o homem percebe e avalia – a experiência do indivíduo com seu ambiente de trabalho é um processo ativo, seleciona os dados e avalia-os em termos de suas experiências passadas, em função do que está experimentando em termos de suas necessidades;
- e) o homem pensa e escolhe – o comportamento humano é proposital, pró-ativo e cognitivamente ativo;
- f) o homem tem limitada capacidade de resposta – o homem tem limitada capacidade para desempenhar de acordo com o que ambiciona ou pretende.

A palavra inglesa *behaviour* (UK) (ou *behavior* - EUA) significa comportamento, conduta. O behaviorismo positivista trabalha com o princípio de que a conduta dos indivíduos é observável, mensurável e controlável similantemente aos fatos e eventos nas ciências naturais e nas exatas (WATSON, 1913).

Le Boterf (2003) explica que conhecimentos, habilidades e atitudes devem atuar conjuntamente e compara a competência a um saber-mobilizar. Segundo o

autor existem pessoas que possuem conhecimentos e habilidades, mas não sabem mobilizá-los de modo pertinente, no momento oportuno, numa situação de trabalho. Le Boterf (2003) explica que possuir conhecimentos e habilidades não significa ser competente, pois a competência se manifesta na ação. Se faltarem conhecimentos, habilidades e atitudes para serem mobilizados, não há competência. Se os recursos estão presentes, mas não são mobilizados em tempo útil e conscientemente, então, na prática, é como se eles não existissem (LE BOTERF, 2003).

2.4.5 Motivação

Os profissionais e as empresas estão cada vez mais exigentes: de um lado profissionais reivindicando melhores benefícios; do outro as empresas almejando mais produtividade. Nesse cenário o tema motivação humana vem recebendo maior atenção no cenário empresarial (APIO, 2007).

O termo motivação fica mais bem entendido à luz de teorias de conceituados pensadores, como forma de dimensionar os conceitos teóricos do assunto.

Na teoria de Lewin (1935), motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de certa forma. Um motivo gera uma ação. Esse impulso é gerado por um fator externo (provindo do ambiente) e do raciocínio do indivíduo. Está relacionada com a cognição (com o conhecimento) das pessoas e seus paradigmas formados durante a sua vivência. Neste contexto de ambiente psicológico ocorre a variação de interpretação e forma de enxergar a situação pelas pessoas.

Lewin (1935) definiu três suposições relacionadas para explicar o comportamento humano:

- a) o comportamento é causado por estímulos internos (hereditariedade) e externos (vivência);
- b) o comportamento é motivado por objetivos;
- c) o comportamento é orientado para objetivos pessoais - impulso, desejo, necessidade.

Para Chiavenato (2002), as etapas para satisfazer e trazer motivação são: equilíbrio interno, estímulo ou incentivo, necessidade, tensão, comportamento ou ação e satisfação.

A teoria de Maslow (1943) tem por base uma pirâmide, na qual são citadas as seqüências de necessidades do ser humano:

- a) necessidades fisiológicas - alimento, repouso, abrigo, sexo;
- b) necessidades de segurança - proteção, emprego;
- c) necessidades sociais - relacionamento, aceitação, amizade, compreensão, consideração;
- d) necessidades de auto-estima, orgulho, auto-respeito, progresso, confiança, *status*, admiração;
- e) necessidades de auto-realização, auto-desenvolvimento, auto-satisfação, independência financeira.

A necessidade imediatamente seguinte da escala será alcançada se a necessidade anterior tiver sido atingida. Pessoas são movidas em direção a elas. Necessidades mais elevadas tendem a ficar em segundo plano.

Herzberg (1959) destaca dois grupos de fatores que influenciam a motivação:

- a) fatores motivacionais (intrínsecos) - trabalho em si, realização pessoal, reconhecimento, progresso profissional, responsabilidade. São fatores satisfacientes, pois quando são ótimos, provocam satisfação; se não, evitam a insatisfação;
- b) fatores higiênicos: condições de trabalho, administração da empresa, salário, relação com supervisor, benefícios sociais. Estes, quando ótimos, apenas evitam a insatisfação. Não elevam a satisfação.

Maslow (1943) e Herzberg (1959) apresentam pontos de concordância. Fatores higiênicos se referem a necessidades básicas. Fatores motivacionais se referem a necessidades secundárias.

Para Mollins (1993), as pessoas apresentam diferentes percepções quanto a atitudes e experiências de aprendizagem do seu entorno. Para o autor, a motivação e o comprometimento podem ser obtidos com treinamento.

As diferenças entre os indivíduos na base da personalidade podem ser uma fonte de desenvolvimento de criatividade ou a raiz do conflito. Reconhecer as potencialidades individuais e aproveitar talentos para atingir objetivos organizacionais é uma das tarefas da gestão. Os gerentes devem estar conscientes

não só dos fatores que afetam as diferenças individuais, mas também dos pressupostos e das atitudes que detêm em relação aos outros.

3 MÉTODO DE PESQUISA

No Capítulo 2 foi abordado o contexto teórico relativo às principais características da construção civil, e dos aspectos relevantes da segurança do trabalho e da estratégia de subcontratação adotada na construção.

Neste capítulo serão apresentados o método de pesquisa utilizado na realização do estudo, a descrição das diversas etapas do desenvolvimento, incluindo as recomendações encontradas na literatura especializada para a estratégia de pesquisa utilizada.

3.1 DESCRIÇÃO DO MÉTODO DE PESQUISA

3.1.1. Escolha do Método

Segundo Yin (2001), três condições diferenciam as estratégias de pesquisa: tipo de questão de pesquisa proposto; extensão de controle que o pesquisador tem sobre eventos comportamentais efetivos e grau de enfoque em acontecimentos históricos em oposição a acontecimentos contemporâneos.

Para Robson (1993), dados qualitativos oferecem descrições e explicações sobre processos em seu próprio contexto. Com eles são preservadas a cronologia e as causas e são geradas frutíferas explicações. Ajudam os pesquisadores a superarem seus próprios preconceitos. Na visão do autor, palavras são mais convincentes a um leitor do que páginas e páginas de números.

De acordo com Barros e Lehfeld (2001), pesquisas em que o investigador assume o papel de observador e explorador no local onde se deram ou surgiram dos fenômenos, trata-se de estudo de caso exploratório, portanto, pesquisa qualitativa.

Não obstante, salienta Yin (2001), isso não implica que os limites entre as estratégias, ou as ocasiões em que cada uma é usada, sejam claros e bem delimitados. Muito embora cada estratégia tenha suas características distintas, há grandes áreas de sobreposições entre elas. O objetivo é evitar desajustes exagerados. Para Yin (2001), o estudo de caso é a estratégia escolhida ao se examinarem acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes.

Assim sendo, a estratégia principal de pesquisa utilizada é estudo de caso com propósito exploratório (GIL, 1996; YIN, 2001). Santos *et al.* (2005), relatam experiência bem sucedida quanto ao uso do método Delphi como método auxiliar para coleta de dados em pesquisa semelhante a esta. Assim, também neste trabalho essa estratégia foi inicialmente proposta. Com a finalidade de eliminar as dúvidas, buscou-se melhor entendimento do método Delphi. Segundo Renata *et al.* (2005), esse método é considerado apropriado quando há escassez de dados históricos, necessidade de abordagem interdisciplinar e perspectivas de mudanças estruturais no setor pesquisado. Para Kayo e Securato (1997), Delphi é um método para estruturar um processo de comunicação grupal. Na mesma linha de raciocínio, Renata *et al.* (2005), definem o método como uma técnica para a busca de consenso de opiniões entre especialistas a respeito de eventos futuros. Segundo os mesmos autores, a evolução em direção ao consenso representa uma consolidação do julgamento intuitivo previamente estabelecido por um grupo de peritos a respeito de eventos futuros baseado na experiência e criatividade de especialistas, de forma estruturada. Para Cardoso (2005), conceitualmente, o método é bastante simples: trata-se de um questionário interativo que circula repetidas vezes entre um grupo de peritos, preservando o anonimato das respostas, o que possibilita a revisão de visões diante de respostas de outros participantes. Portanto, para a formação dos conceitos necessários para este trabalho, a partir da opinião de especialistas da construção civil, para se chegar ao perfil da segurança conforme foi proposto, o método Delphi seria apropriado. Todavia por recomendação de Santos (2006), a adoção deste método como auxiliar traria dificuldades para encontrar especialistas com domínio comum das disciplinas de segurança do trabalho e da estratégia de subcontratação.

Então, optou-se pela utilização do método de Zanelli (1992), como método auxiliar para coleta de dados. Para Zanelli (s.d.), a coleta dos dados deve ser realizada por meio de uma entrevista individual semi-estruturada. Posteriormente devem ser realizadas a organização e a interpretação das informações. A análise das informações deve ser sistemática e a sua descrição deve ser coerente. O número de participantes pode ser relativamente pequeno. Devem ser utilizadas categorias para dirigir o roteiro de coleta de informações.

Segundo Zanelli (1992), o discurso pode ser sistematizado de acordo com o que a pessoa fala, com as características da resposta verbal, ou através das

categorias de relações entre as partes do discurso, a estrutura, a coerência, o encadeamento, entre outros aspectos. O discurso humano possibilita sistematizá-lo de acordo com o que se quer conhecer ou estudar.

Este trabalho se mantém voltado para a análise dos conteúdos, não apenas na coleta: faz dos conteúdos os próprios resultados da pesquisa.

Avalia-se a análise de conteúdo como uma fase de processamento das informações, pela aplicação objetiva e sistemática de regras de categorização que permitem manipular os dados de modo a serem comparados.

O planejamento de amostras associadas ao tipo de procedimento utilizado é, conforme a opinião de Zanelli (1992), usualmente intencional, isto é, ao invés de retirar uma parcela randomicamente sorteada da população a ser estudada, prefere-se selecionar um pequeno número de pessoas com características, comportamentos ou experiências específicas, para facilitar comparações gerais entre certos grupos que o pesquisador julga serem importantes.

3.2 ESTUDO DE CASO

3.2.1 Objetivo

O objetivo foi traçar o perfil da segurança do trabalho em canteiros de obras nos quais se pratica a subcontratação, obtendo informações e organizando-as, com a finalidade de perceber a realidade das atitudes e a motivação para os comportamentos dos trabalhadores.

3.2.2. Questões do estudo de caso

Considerando os objetivos deste estudo, o tipo exploratório de pesquisa pareceu o mais adequado. Diz respeito a assuntos e acontecimentos contemporâneos nos quais não se podem manipular comportamentos relevantes. Assim sendo, a estratégia principal de pesquisa utilizada foi estudo de caso com propósito exploratório. Como método auxiliar utilizou-se o método de Zanelli para coleta de dados.

3.2.3 Unidade de análise

Unidades de análise, segundo Frota (2008), são os objetos ou eventos aos quais as pesquisas sociais se referem, o que ou quem será descrito, analisado ou comparado.

Na pesquisa proposta a unidade de análise foi a segurança praticada pelos trabalhadores da construção civil em canteiros nos quais a subcontratação de serviços é utilizada como estratégia de produção. O estudo está limitado aos grupos de atuação dos entrevistados. Dois ambientes da construção civil foram observados: ambiente industrial e ambiente não industrial. Os entrevistados foram engenheiros e ou chefes das empresas pesquisadas que responderam as questões sobre profissionais que atuam nos canteiros de obras das empresas. Os entrevistados são engenheiros/gerentes das empresas exceto um que é técnico sênior e sócio gerente. Têm experiência entre cinco e vinte e cinco anos na construção civil.

3.2.4 Procedimentos antecedentes ao trabalho de campo

Segundo Yin (2001), os dados devem ser coletados de pessoas e instituições e não dentro dos limites controlados de um laboratório, da santidade de uma biblioteca ou das limitações estruturadas de um questionário. Então, o primeiro passo foi definir instituições e pessoas para se efetivar a coleta dos dados.

Definiu-se por realizar o estudo de casos em dois setores:

- a) obras de construção civil no ambiente industrial - trata-se de indústria de grande porte da Região Metropolitana de Curitiba, cujas instalações estão sendo ampliadas. As obras de construção civil tiveram início no primeiro semestre de 2007, e têm previsão de se estender até 2015. O efetivo atual é de 4.000 trabalhadores, devendo chegar a 17.500 no pico das obras;
- b) obras de construção de edifícios residenciais e comerciais, fora do ambiente industrial.

Procedeu-se a solicitação de autorizações às empresas para realizar o estudo. Após trâmite de documentos e estabelecidas as regras e condições, as autorizações foram concedidas.

Definiu-se por entrevistar engenheiros e/ou proprietários de empresas que estão atuando em ambos os setores, seja como empresa contratante ou empresa subcontratada. Além destes, foram entrevistados fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, que abordaram obras fora do ambiente industrial. As entrevistas foram feitas pessoalmente e escritas nas matrizes.

As entrevistas foram organizadas em três grupos:

- a) Grupo I – Construtoras que atuam no ambiente industrial, com sete empresas;
- b) Grupo II – Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, com cinco engenheiros fiscais;
- c) Grupo III – Construtoras que atuam em obras residenciais e/ou comerciais, com vinte e cinco empresas.

Todos os entrevistados são engenheiros, exceto um do grupo I, técnico sênior e proprietário de empresa subcontratada. Todos os entrevistados dos três grupos têm experiência entre cinco e vinte e cinco anos na construção civil.

Com base no método auxiliar de Zanelli (1992), as entrevistas foram realizadas com a utilização de Matrizes de Relação de Conteúdos (MRC), das quais constaram aspectos de conhecimento, comportamento, motivação e ação. Três classes de trabalhadores foram abordadas: engenheiros, mestres-de-obras e oficiais, e operários. Juntou-se mestres de obras e oficiais na mesma classe tendo em vista que, tratando-se de terceirização o mestre de obras está a frente dos trabalhos juntamente com os oficiais. A classe de operários neste trabalho representa o servente característico da construção civil. As classes foram repetidas em dois blocos, de contratantes e de subcontratados. Cada entrevistado respondeu a quatro questões, abordando os profissionais tanto de empresas contratantes como de subcontratadas. O Quadro 5 mostra uma MRC utilizada para as entrevistas.

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?						
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?						
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?						
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?						

QUADRO 5 - MATRIZ DE RELAÇÃO DE CONTEÚDOS ORIGINAL PARA ENTREVISTAS
FONTE: O autor (2008)

3.2.5 Coleta e tratamento dos dados

Os dados foram coletados em cada grupo separadamente. Procedeu-se a entrevista de um engenheiro ou proprietário de cada empresa participante. Todos os entrevistados têm função de gerente ou coordenador na empresa em que trabalham. Foi mantido o anonimato de todos os participantes, tanto das empresas como dos seus representantes entrevistados. Para possibilitar rastreamento e consultas futuras, conforme recomenda Yin (2001), cada MRC das entrevistas recebeu um código.

Para o tratamento dos dados, em cada grupo, as respostas foram condensadas por questão formulada e por classe de profissional, dando origem à Matriz de Respostas Agrupadas (MRA). Assim, para cada grupo de entrevistados foram geradas doze MRA. Na seqüência, cada MRA foi trabalhada no sentido de juntar as respostas de mesma natureza, dando origem a outras doze matrizes em cada grupo: Matriz de Respostas Sintetizadas (MRS). Para finalizar esta fase de tratamento dos dados, as trinta e seis MRS deram origem a quatro novas matrizes finais, sendo uma matriz para cada questão (conhecimento, comportamento, motivação e ação). Em cada uma dessas quatro matrizes juntaram-se os três grupos de entrevistados e as três classes de profissionais dos dois blocos. Assim tem-se uma visão geral do perfil da segurança do trabalho, podendo estabelecer comparações nos quesitos propostos, entre os grupos de empresas e entre profissionais (engenheiros, mestres-de-obras e oficiais, e operários), estando estes no bloco contratantes ou de subcontratados.

Quanto aos entrevistados do grupo I - empresas do ambiente industrial, sete empresas participaram das entrevistas. As respostas são apresentadas nos Quadros 6 a 12. As Matrizes de Respostas Agrupadas (MRA) foram apresentadas nos Quadro 13 a 24 e as Matrizes de Respostas Sintetizadas (MRS), estão nos Quadros 25 a 36.

Para os entrevistados do grupo II - fiscais do MTE, cinco fiscais participaram das entrevistas. As respostas estão apresentadas nos Quadros 37 a 41. As Matrizes de Respostas Agrupadas (MRA) são apresentadas nos Quadros 42 a 53 e as Matrizes de Respostas Sintetizadas (MRS) são apresentadas nos Quadros 54 a 65.

Finalmente, para os entrevistados do grupo III, empresas construtoras que atuam fora do ambiente industrial, vinte e cinco entrevistas foram efetivadas. As

respostas estão apresentadas nos Quadros 66 a 90. As Matrizes de Respostas Agrupadas (MRA) são apresentadas nos Quadros 91 a 102 e as Matrizes de Respostas Sintetizadas (MRS), são apresentadas nos Quadros 103 a 114.

Para finalizar esta fase de coleta e tratamento dos dados, as trinta e seis MRS dos três grupos deram origem a quatro matrizes finais. Uma matriz para cada questão, também chamado de quesito: conhecimento – Quadro 115, comportamento - Quadro 116, motivação – Quadro 117 e ação – Quadro 118. Em cada uma das quatro matrizes juntaram-se os três grupos de entrevistados, as três classes de profissionais (engenheiros, mestres-de-obras e oficiais, e operários), dos dois blocos.

A seqüência apresentada para os quadros tem a finalidade de facilitar o entendimento em cada fase da pesquisa. Por isso todas as matrizes do mesmo grupo de entrevistados foram colocadas em seqüência.

3.2.5.1 Coleta e tratamento dos dados referentes aos entrevistados do Grupo I – Construtoras que atuam no ambiente industrial

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle	Sim. Seguem o programa preestabelecido da contratante	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Comprometidos e pro ativos	Comprometidos e pro ativos	Comprometidos e pro ativos	Comprometidos e pro ativos	Comprometidos e pro ativos	Comprometidos e pro ativos
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Exigências Legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa.	Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa.	Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa.	Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré-definidos.	Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré-definidos	Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré-definidos
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados	Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados	Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados	Exigir melhorias, principalmente no planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados	Exigir melhorias, principalmente no planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados	Exigir melhorias, principalmente no planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados

QUADRO 6 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA A GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhecem, porém muitas vezes colocam a produtividade como prioridade. Às vezes, utilizam qualquer EPI somente para cumprir norma	Conhecem, porém como priorizam o tempo de produção não se atentam para as questões de segurança	Conhecem, mas não o suficiente. Não têm consciência sobre os riscos os quais se encontram	Sim. Além de priorizar a produtividade, querem obter menor custo não investindo em EPI	Conhecem, porém como priorizam o tempo de produção não se atentam para as questões de segurança	Conhecem, mas não o suficiente. Não têm consciência sobre os riscos os quais se encontram
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Tentam “tapar o sol com a peneira”. Procuram resolver os problemas depois que acontecem. Não possuem uma atitude preventiva, tratando a causa	Vivem em perigo constante, assim aumentando o risco de acidentes envolvendo estes	Arriscam-se durante o serviço. Aumentando a probabilidade de ocorrer acidentes na obra	Muitas vezes, não cumprem as normas de segurança ou disfarçam somente por “cumprir” um padrão ou procedimento	Vivem em perigo constante, assim aumentando o risco de acidentes envolvendo estes	Se arriscam durante o serviço. Aumentando a probabilidade de ocorrer acidentes na obra
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Preocupação excessiva com prazo e custo, sem se preocupar com a segurança, a qual pode causar consequências drásticas	Muitas vezes não foram treinados o suficiente. Desmotivação na empresas	Falta de treinamento e cursos. Desmotivação. Problemas pessoais. Falta de conhecimento de SMS	Por serem na maioria das vezes empresas de pequeno porte, não investem muito em SMS. Não querem ter maiores custos	Muitas vezes não foram treinados o suficiente. Desmotivação na empresas	Falta de treinamento e cursos. Desmotivação. Problemas pessoais. Falta de conhecimento de SMS
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Investimentos em cursos. Treinamento dos trabalhadores. Conscientização da utilização de PEI de maneira correta. Compra de EPI com o CA (certificação de aprovação). Promover promoções, brindes, palestras, etc. para da incentivo	Treinamento e cursos de SMS. Conscientização e esclarecimentos sobre SMS	Se conscientizar e obter maiores conhecimentos dos riscos. Utilizar EPI de maneira correta	Certificação. Treinamento, cursos para os trabalhadores. Investimento em EPI de boa qualidade	Treinamento e cursos de SMS. Conscientização e esclarecimentos sobre SMS	Se conscientizar e obter maiores conhecimentos dos riscos. Utilizar EPI de maneira correta

QUADRO 7 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA E GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim	Sim	75% Sim	Sim	Sim	60% Sim 30% Noções básicas 10% não têm noção
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pro ativas em questões de riscos	Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pro ativas em questões de riscos	Algumas minorias não atuam conforme padrões o que gera um mau exemplo aos subcontratados	Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pro ativas em questões de riscos	Se comportam conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pro ativas em questões de riscos	Há uma maioria que reagem positivamente à solicitações em favor da segurança. A minoria por falta de conhecimento, educação comete atos inseguros
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Por terem uma formação educacional/cultural	Por terem experiência. Por exigências na hora da contratação	Senso de superioridade	Por terem uma formação educacional/cultural	Experiência	Os de ação positiva agem por boa vontade e as vezes até por medo.. Os que cometem atos inseguros é por falta de treinamento
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas

QUADRO 8 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA L GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)

QUADRO 9 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA P GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Procuram realizar o serviço da melhor maneira possível sem colocar seus colaboradores em risco	Procuram repassar as informações recebidas aos seus colaboradores alertando-os a possíveis causas de acidentes	Executam os serviços de acordo com as informações recebidas. Algumas vezes podem executar um serviço sem tomar todos os cuidados da segurança	Procuram trocar informações com os engenheiros da contratante para que todos os serviços aconteçam com segurança	Procuram repassar as informações recebidas aos seus colaboradores alertando-os a possíveis causas de acidentes	Executam os serviços de acordo com as informações recebidas. Algumas vezes podem executar um serviço sem tomar todos os cuidados da segurança
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Porque estes são responsáveis pela segurança e integridade dos seus colaboradores, sendo que no final do dia todos temos que voltar com saúde para casa	Porque buscam executar os serviços cumprindo com todas as normas de segurança	Algumas vezes por falta de conhecimento, ou por ter vícios errados de como executar a atividade	Porquê são responsáveis pela saúde e segurança de seus colaboradores	Porque buscam executar os serviços cumprindo com todas as normas de segurança	Algumas vezes por falta de conhecimento, ou por ter vícios errados de como executar a atividade
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Cursos e palestras; Intercambio de informações com outras empresas buscando melhoria nas normas de segurança; Estudos para atualizar e melhorar as normas de segurança; Estar sempre atento as possíveis causas de risco das atividades	Trocar informações com os engenheiros e técnico .de segurança para ter conhecimento atualizado sobre como combater os acidentes; Cursos e treinamentos; Tratar diariamente com seus colaboradores os riscos das atividades a serem feitas no dia; Passar todas as informações aos colaboradores	Abordar no DDS riscos das atividades a serem realizadas no dia; Palestras educativas; Ter conhecimento dos riscos da APR; Conscientizar que a saúde é mais importante; Corrigir vícios de como executar um serviço sem tomar conhecimento das possíveis causas de acidente	Propor melhorias nas normas de segurança; Estar sempre atualizando seus conhecimentos	Informação de como executar o serviço com segurança aos seus colaboradores	Corrigir possíveis vícios de como executar um serviço sem tomar conhecimento de todas as possíveis causas de acidentes

QUADRO 10 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA Q GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Visam o bom andamento dos trabalhos com qualidade e segurança	Acompanham a equipe em todas as fases dos trabalhos, orientando, fiscalizando e cobrando qualidade dos trabalhos e segurança individual e coletiva	Executam as atividades para as quais estão capacitados recebem as orientações necessárias no início e durante sua execução. Trabalham voltados para a qualidade e segurança nas atividades	Visam o bom andamento dos trabalhos com qualidade e segurança	Acompanham a equipe em todas as fases dos trabalhos, orientando, fiscalizando e cobrando qualidade dos trabalhos e segurança individual e coletiva	Executam as atividades para as quais estão capacitados recebem as orientações necessárias no início e durante sua execução. Trabalham voltados para a qualidade e segurança nas atividades
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira os benefícios são comuns	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira os benefícios são comuns	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira os benefícios são comuns	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira os benefícios são comuns	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira os benefícios são comuns	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira os benefícios são comuns
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos

QUADRO 11 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA S GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Não
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco	Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco	Não são preocupados com a possibilidade de ocorrência de acidentes. Não se preocupam em usar o EPI entregue pela empresa, devido ao incômodo do equipamento, “fingem” que o utilizam	Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco	Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco	Não são preocupados com a possibilidade de ocorrência de acidentes. Não se preocupam em usar o EPI entregue pela empresa, devido ao incômodo do equipamento, “fingem” que o utilizam
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato	Devido à falta de informações se criou a famosa cultura de que “o acidente não acontece comigo”. Além disso, a falsa impressão de estabilidade no emprego no caso de um acidente com afastamento, ainda é muito forte nessa classe trabalhadora	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato	Devido à falta de informações se criou a famosa cultura de que “o acidente não acontece comigo”. Além disso, a falsa impressão de estabilidade no emprego no caso de um acidente com afastamento, ainda é muito forte nessa classe trabalhadora
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes.	Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes	As normas devem ser explicadas e cobradas já na sua integração e depois nos DDS. A forma mais eficiente de controlar um trabalho seguro é estar sempre em contato com os colaboradores. Em casos extremos a punição é permitida.	Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes	Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes	As normas devem ser explicadas e cobradas já na sua integração e depois nos DDS. A forma mais eficiente de controlar um trabalho seguro é estar sempre em contato com os colaboradores. Em casos extremos a punição é permitida

QUADRO 12 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA T GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS
 FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	EMPRESA (A)	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle.	Sim. Seguem o programa preestabelecido da contratante.
	EMPRESA (E)	Conhecem, porém muitas vezes colocam a produtividade como prioridade. Às vezes, utilizam qualquer EPI somente para cumprir norma	Sim. Além de priorizar a produtividade, querem obter menor custo não investindo em EPI
	EMPRESA (L)	Sim	Sim
	EMPRESA (P)	Sim	Sim
	EMPRESA (Q)	Sim	Sim
	EMPRESA (S)	Sim	Sim
	EMPRESA (T)	Sim	Sim

QUADRO 13 – (MRA-01-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX Grupo a que pertence o entrevistado (1-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 2-fiscal do Ministério do Trabalho, 3-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	EMPRESA (A)	Comprometidos e pró-ativos	Comprometidos e pró-ativos
	EMPRESA (E)	Tentam “tapar o sol com a peneira”. Procuram resolver os problemas depois que acontecem. Não possuem uma atitude preventiva, tratando a causa	Muitas vezes, não cumprem as normas de segurança ou disfarçam somente por “cumprir” um padrão ou procedimento
	EMPRESA (L)	Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos.	Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos.
	EMPRESA (P)	No quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	No quesitos SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar
	EMPRESA (Q)	Procuram realizar o serviço da melhor maneira possível sem colocar seus colaboradores em risco	Procuram trocar informações com os engenheiros da contratante para que todos os serviços aconteçam com segurança
	EMPRESA (S)	Visam o bom andamento dos trabalhos com qualidade e segurança	Visam o bom andamento dos trabalhos com qualidade e segurança
	EMPRESA (T)	Preocupam-se com a questão de SMS, utilizando os EPI, adequadamente sempre que necessário e quando a periculosidade assim os obriga conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco	Preocupam-se com a questão de SMS, utilizando os EPI, adequadamente sempre que necessário e quando a periculosidade assim os obriga conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco

QUADRO 14 – (MRA-01-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTASS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (1-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 2-fiscal do Ministério do Trabalho, 3-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	EMPRESA (A)	Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa	Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré definidos
	EMPRESA (E)	Preocupação excessiva com prazo e custo, sem se preocupar com a segurança, a qual pode causar consequências drásticas	Por serem na maioria das vezes empresas de pequeno porte, não investem muito em SMS. Não querem ter maiores custos
	EMPRESA (L)	Por terem uma formação educacional/cultural	Por terem uma formação educacional/cultural
	EMPRESA (P)	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível
	EMPRESA (Q)	Porque são responsáveis pela saúde e segurança de seus colaboradores	Porque são responsáveis pela saúde e segurança de seus colaboradores
	EMPRESA (S)	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos
	EMPRESA (T)	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS (Diálogo Diário de Segurança). Também são investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS (Diálogo Diário de Segurança). Também são investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato

QUADRO 15 – (MRA-01-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (1-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 2-fiscal do Ministério do Trabalho, 3-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	EMPRESA (A)	Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados.	Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados.
	EMPRESA (E)	Investimentos em cursos. Treinamento dos trabalhadores. Conscientização da utilização de EPI de maneira correta. Compra de EPI com o CA (certificação de aprovação). Promover promoções, brindes, palestras, etc. para dar incentivo	Certificação. Treinamento, cursos para os trabalhadores. Investimento em EPI de boa qualidade..
	EMPRESA (L)	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas
	EMPRESA (P)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no "seu melhor eu"/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no "seu melhor eu"/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)
	EMPRESA (Q)	Cursos e palestras; Intercambio de informações com outras empresas buscando melhoria nas normas de segurança; Estudos para atualizar e melhorar as normas de segurança; Estar sempre atento às possíveis causas de risco das atividades:	Propor melhorias nas normas de segurança; Estar sempre atualizando seus conhecimentos
	EMPRESA (S)	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos
	EMPRESA (T)	Além das incessantes cobranças em forma de DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos com o intuito de repassar informações, cobrar e responder a dúvidas de colegas desinformados e ou desatualizados é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes.	Além das incessantes cobranças em forma de DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos com o intuito de repassar informações, cobrar e responder a dúvidas de colegas desinformados e ou desatualizados é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes.

QUADRO 16 – (MRA-01-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, Oficiais, Proprietários	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	EMPRESA (A)	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle	Sim. Seguem o programa preestabelecido da contratante
	EMPRESA (E)	Conhecem, porém como priorizam o tempo de produção não se atentam para as questões de segurança.	Conhecem, porém como priorizam o tempo de produção não se atentam para as questões de segurança.
	EMPRESA (L)	Sim	Sim
	EMPRESA (P)	Sim	Sim
	EMPRESA (Q)	Sim	Sim
	EMPRESA (S)	Sim	Sim
	EMPRESA (T)	Sim	Sim

QUADRO 17 - (MRA-01-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03- gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, Oficiais, Proprietários	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	EMPRESA (A)	Comprometidos e pró-ativos	Comprometidos e pró-ativos
	EMPRESA (E)	Vivem em perigo constante, assim aumentando o risco de acidentes envolvendo estes	Vivem em perigo constante, assim aumentando o risco de acidentes envolvendo estes
	EMPRESA (L)	Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos	Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos
	EMPRESA (P)	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar
	EMPRESA (Q)	Procuram repassar as informações recebidas aos seus colaboradores alertando-os a possíveis causas de acidentes	Procuram repassar as informações recebidas aos seus colaboradores alertando-os a possíveis causas de acidentes
	EMPRESA (S)	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos
	EMPRESA(T)	Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco	Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco

QUADRO 18 - (MRA-01-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2- comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, Oficiais, Proprietários	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	EMPRESA (A)	Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa.	Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré definidos
	EMPRESA (E)	Preocupação excessiva com prazo e custo, sem se preocupar com a segurança, a qual pode causar consequências drásticas.	Preocupação excessiva com prazo e custo, sem se preocupar com a segurança, a qual pode causar consequências drásticas.
	EMPRESA (L)	Por terem experiência. Por exigências na hora da contratação.	Por experiência.
	EMPRESA (P)	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível..	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível.
	EMPRESA (Q)	Porque buscam executar os serviços cumprindo com todas as normas de segurança	Porque buscam executar os serviços cumprindo com todas as normas de segurança
	EMPRESA (S)	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucra a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos	Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucra a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos
	EMPRESA (T)	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato	São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato

QUADRO 19 - (MRA-01-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, Oficiais, Proprietários	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	EMPRESA (A)	Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados	Exigir melhorias, principalmente no planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados
	EMPRESA (E)	Treinamento e cursos de SMS. Conscientização e esclarecimentos sobre SMS	Treinamento e cursos de SMS. Conscientização e esclarecimentos sobre SMS
	EMPRESA (L)	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas
	EMPRESA (P)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o vem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o vem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)
	EMPRESA (Q)	Trocar informações com os engenheiros e téc.de segurança para ter conhecimento atualizado sobre como combater os acidentes: Cursos e treinamentos; Tratar diariamente com seus colaboradores os riscos das atividades a serem feitas no dia: Passar todas as informações aos colaboradores	Informação de como executar o serviço com segurança aos seus colaboradores
	EMPRESA (S)	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos
	EMPRESA (T)	Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes	Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes

QUADRO 20 - (MRA-01-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	EMPRESA (A)	Sim. Existem programas de orientação e treinamento e várias formas de controle	Sim. Seguem o programa preestabelecido da contratante
	EMPRESA (E)	Conhecem, mas não o suficiente. Não têm consciência sobre os riscos os quais se encontram	Conhecem, mas não o suficiente. Não têm consciência sobre os riscos os quais se encontram
	EMPRESA (L)	Sim 75%	60% Sim 30% Noções básicas 10% Não têm noção
	EMPRESA (P)	Sim	Sim
	EMPRESA (Q)	Sim	Sim
	EMPRESA (S)	Sim	Sim
	EMPRESA (T)	Sim	Sim

QUADRO 21 - (MRA-01-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	EMPRESA (A)	Comprometidos e pró-ativos.	Comprometidos e pró-ativos.
	EMPRESA (E)	Arriscam-se durante o serviço. Aumentando a probabilidade de ocorrer acidentes na obra	Arriscam-se durante o serviço. Aumentando a probabilidade de ocorrer acidentes na obra
	EMPRESA (L)	Algumas minorias não atuam conforme padrões o que gera um mau exemplo aos subcontratados	Há uma maioria que reage positivamente a solicitações em favor da segurança. A minoria por falta de conhecimento e educação comete atos inseguros
	EMPRESA (P)	No quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar	No quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar
	EMPRESA (Q)	Executam os serviços de acordo com as informações recebidas. Algumas vezes podem executar um serviço sem tomar todos os cuidados da segurança	Executam os serviços de acordo com as informações recebidas. Algumas vezes podem executar um serviço sem tomar todos os cuidados da segurança
	EMPRESA (S)	Executam as atividades para as quais estão capacitados. Recebem as orientações necessárias no início e durante sua execução. Trabalham voltados para a qualidade e segurança nas atividades	Executam as atividades para as quais estão capacitados, Recebem as orientações necessárias no início e durante sua execução. Trabalham voltados para a qualidade e segurança nas atividades
	EMPRESA (T)	Não são preocupados com a possibilidade de ocorrência de acidentes ou incidentes. Não se preocupam em usar o EPI entregue pela empresa, e na maioria das vezes devido ao incômodo do equipamento, “fingem” que o utilizam.	Não são preocupados com a possibilidade de ocorrência de acidentes ou incidentes. Não se preocupam em usar o EPI entregue pela empresa, e na maioria das vezes devido ao incômodo do equipamento, “fingem” que o utilizam

QUADRO 22 - (MRA-01-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	EMPRESA (A)	Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa.	Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré-definidos.
	EMPRESA (E)	Falta de treinamento e cursos. Desmotivação. Problemas pessoais. Falta de conhecimento de SMS	Falta de treinamento e cursos. Desmotivação. Problemas pessoais. Falta de conhecimento de SMS
	EMPRESA (L)	Senso de superioridade	Os de ação positiva agem por boa vontade e às vezes até por medo. Os que cometem atos inseguros é por falta de treinamento
	EMPRESA (P)	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível.	Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível.
	EMPRESA (Q)	Algumas vezes por falta de conhecimento, ou por ter vícios errados de como executar a atividade	Algumas vezes por falta de conhecimento, ou por ter vícios errados de como executar a atividade
	EMPRESA (S)	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos
	EMPRESA (T)	Devido à falta de informações se criou a famosa cultura de que “o acidente não acontece comigo”. Além disso, a falsa impressão de estabilidade no emprego no caso de um acidente com afastamento, ainda é muito forte nessa classe trabalhadora	Devido à falta de informações se criou a famosa cultura de que “o acidente não acontece comigo”. Além disso, a falsa impressão de estabilidade no emprego no caso de um acidente com afastamento, ainda é muito forte nessa classe trabalhadora

QUADRO 23 - (MRA-01-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	EMPRESA (A)	Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados.	Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré definidos
	EMPRESA (E)	Conscientizar-se e obter maiores conhecimentos dos riscos. Utilizar EPI de maneira correta	Conscientizar-se e obter maiores conhecimentos dos riscos. Utilizar EPI de maneira correta
	EMPRESA (L)	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas	Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas
	EMPRESA (P)	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação	Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é bem mais preciosa. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu” /busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação)
	EMPRESA (Q)	Abordar no DDS riscos das atividades a serem realizadas no dia; Palestras educativas; Ter conhecimento dos riscos da APR; Conscientizar que a saúde é mais importante; Corrigir vícios de como executar um serviço sem tomar conhecimento das possíveis causas de acidente	Corrigir possíveis vícios de como executar um serviço sem tomar conhecimento de todos as possíveis causas de acidentes
	EMPRESA (S)	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos	Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos
	EMPRESA (T)	As normas devem ser explicadas e cobradas já na sua integração e depois nos DDS. A forma mais eficiente de controlar um trabalho seguro é estar sempre em contato com os colaboradores. Em casos extremos a punição é permitida.	As normas devem ser explicadas e cobradas já na sua integração e depois nos DDS. A forma mais eficiente de controlar um trabalho seguro é estar sempre em contato com os colaboradores. Em casos extremos a punição é permitida.

QUADRO 24 - (MRA-01-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle. 2. Conhecem, porém muitas vezes colocam a produtividade como prioridade. Às vezes, utilizam qualquer EPI somente para cumprir norma. 3. Sim 4. Sim 5. Sim 6. Sim 7. Sim 	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sim. Seguem o programa preestabelecido da contratante. 2. Sim. Além de priorizar a produtividade, querem obter menor custo não investindo em EPI. 3. Sim 4. Sim 5. Sim 6. Sim 7. Sim

QUADRO 25- (MRS-01-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 86%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprometidos e pró-ativos. 2. Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos. 3. Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar. 4. Procuram realizar o serviço da melhor maneira possível sem colocar seus colaboradores em risco. 5. Visam o bom andamento dos trabalhos com qualidade e segurança. 6. Preocupam-se com a questão de SMS, utilizando os EPI, adequadamente sempre que necessário e quando a periculosidade assim os obriga conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (14%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tentam “tapar o sol com a peneira”. Procuram resolver os problemas depois que acontecem. Não possuem uma atitude preventiva, tratando a causa. 	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 86%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprometidos e pró-ativos. 2. Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos. 3. Nos quesitos SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar. 4. Procuram trocar informações com os engenheiros da contratante para que todos os serviços aconteçam com segurança. 5. Visam o bom andamento dos trabalhos com qualidade e segurança. 6. Preocupam-se com a questão de SMS, utilizando os EPI, adequadamente sempre que necessário e quando a periculosidade assim os obriga conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (14%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muitas vezes, não cumprem as normas de segurança ou disfarçam somente por “cumprir” um padrão ou procedimento.

QUADRO 26 (MRS-01-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Motivação pró cumprimento das normas: 86%</p> <p>Programas de qualidade e exigências legais</p> <ol style="list-style-type: none"> Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa. <p>Treinamento continuado e conscientização</p> <ol style="list-style-type: none"> Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível. Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos. São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS (Diálogo Diário de Segurança). Também são investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato Porque são responsáveis pela saúde e segurança de seus colaboradores. Por terem uma formação educacional/cultural. <p>Motivação contra o cumprimento das normas: 14%</p> <ol style="list-style-type: none"> Custos Preocupação excessiva com prazo e custo, sem se preocupar com a segurança, a qual pode causar consequências drásticas 	<p>Motivação pró cumprimento das normas: 86%</p> <p>Programas de qualidade e exigências legais</p> <ol style="list-style-type: none"> Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pre - definidos. <p>Treinamento continuado e conscientização</p> <ol style="list-style-type: none"> Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível. Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos. São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS (Diálogo Diário de Segurança). Também são investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato. Porque são responsáveis pela saúde e segurança de seus colaboradores Por terem uma formação educacional/cultural. <p>Motivação contra o cumprimento das normas: 14%</p> <p>Custos</p> <ol style="list-style-type: none"> Por serem na maioria das vezes empresas de pequeno porte, não investem muito em SMS. Não querem ter maiores custos.

QUADRO 27 (MRS-01-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Treinamento contínuo, conscientização e fiscalização: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados. 2. Investimentos em cursos. Treinamento dos trabalhadores. Conscientização da utilização de EPI de maneira correta. Compra de EPI com o CA (Certificação de Aprovação). Promover promoções, brindes, palestras, etc. para dar incentivo. 3. Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas. 4. Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação). 5. Cursos e palestras; Intercâmbio de informações com outras empresas buscando melhoria nas normas de segurança; Estudos para atualizar e melhorar as normas de segurança; Estar sempre atento as possíveis causas de risco das atividades. 6. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante. Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. 7. Além das incessantes cobranças em forma de DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos com o intuito de repassar informações, cobrar e responder a dúvidas de colegas desinformados e ou desatualizados é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes. 	<p>Treinamento contínuo, conscientização e fiscalização: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados. 2. Certificação. Treinamento, cursos para os trabalhadores. Investimento em EPI de boa qualidade. 3. Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas. 4. Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação). 5. Propor melhorias nas normas de segurança; Estar sempre atualizando seus conhecimentos. 6. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante. Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. 7. Além das incessantes cobranças em forma de DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos com o intuito de repassar informações, cobrar e responder a dúvidas de colegas desinformados e ou desatualizados é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes.

AÇÃO:
O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?

QUADRO 28 (MRS-01-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, Oficiais, Proprietários	
	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <p>Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle.</p> <p>Conhecem, porém como priorizam o tempo de produção não se atentam para as questões de segurança.</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p>	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <p>Sim. Seguem o programa preestabelecido da contratante.</p> <p>Conhecem, porém como priorizam o tempo de produção não se atentam para as questões de segurança.</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p>

QUADRO 29 - (MRS-01-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, Oficiais, Proprietários	
	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 86%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprometidos e pró-ativos 2. Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco. 3. Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos. 4. Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar. 5. Procuram repassar as informações recebidas aos seus colaboradores alertando-os a possíveis causas de acidentes. 6. Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 14%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vivem em perigo constante, assim aumentando o risco de acidentes envolvendo estes. 	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 86%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprometidos e pró-ativos 2. Preocupam-se com a questão de SMS, conforme as normas regulamentadoras. Trabalham com o máximo de cuidado com o intuito de não causarem uma situação perigosa ou de risco. 3. Comportam-se conforme padrões de segurança. Têm iniciativas pró-ativas em questões de riscos. 4. Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar. 5. Procuram repassar as informações recebidas aos seus colaboradores alertando-os a possíveis causas de acidentes. 6. Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 14%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vivem em perigo constante, assim aumentando o risco de acidentes envolvendo estes.

QUADRO 30 - (MRS-01-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, Oficiais, Proprietários.	
	<p>Motivação pró cumprimento das normas: 86%</p> <p>Programas de qualidade e exigências legais</p> <p>1. Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa.</p> <p>Experiência exigida na admissão, treinamento continuado e conscientização.</p> <p>2. São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato</p> <p>3. Por terem experiência. Por exigências na hora da contratação.</p> <p>4. Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível..</p> <p>5. Porque buscam executar os serviços cumprindo com todas as normas de segurança</p> <p>6. Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos.</p> <p>Motivação contra o cumprimento das normas: (14%)</p> <p>Custos</p> <p>1. Preocupação excessiva com prazo e custo, sem se preocupar com a segurança, a qual pode causar consequências drásticas.</p>	<p>Motivação pró cumprimento das normas: 86%</p> <p>Programas de qualidade e exigências legais</p> <p>1. Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré - definidos</p> <p>Experiência exigida na admissão, treinamento continuado e conscientização.</p> <p>2. São oferecidos continuamente treinamentos em forma de DDS. São investigados todos os incidentes causados e acontecidos. E depois do seu estudo, é repassada a toda a força de trabalho, a consequência que poderia ter gerado esse ato.</p> <p>3. Por experiência.</p> <p>4. Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível.</p> <p>5. Porque buscam executar os serviços cumprindo com todas as normas de segurança</p> <p>6. Todos são treinados e conscientizados de que, agindo dessa maneira lucram a empresa, a supervisão, os colaboradores, o cliente, enfim todos os envolvidos na execução dos trabalhos</p> <p>Motivação contra o cumprimento das normas: (14%)</p> <p>Custos</p> <p>1. Preocupação excessiva com prazo e custo, sem se preocupar com a segurança, a qual pode causar consequências drásticas.</p>

QUADRO 31- (MRS-01-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, Oficiais, Proprietários	
	<p>Treinamento contínuo, conscientização, fiscalização e ação da CIPA: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados Treinamento e cursos de SMS. Conscientização e esclarecimentos sobre SMS. Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação). Trocar informações com os engenheiros e técnicos de segurança para ter conhecimento atualizado sobre como combater os acidentes: Cursos e treinamentos; Tratar diariamente com seus colaboradores os riscos das atividades a serem feitas no dia: Passar todas as informações aos colaboradores. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes. 	<p>Treinamento contínuo, conscientização, fiscalização e ação da CIPA: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> Exigir melhorias, principalmente no planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados. Treinamento e cursos de SMS. Conscientização e esclarecimentos sobre SMS. Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação). Informação de como executar o serviço com segurança aos seus colaboradores. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. Além de cobranças em DDS, reuniões de CIPA, e SIPAT, o envolvimento de todos objetivando repassar informações, cobrar e responder a dúvidas é uma boa prática para diminuir a incidência de acidentes e incidentes.

QUADRO 32 - (MRS-01-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 72%</p> <p>1. Sim. Existem programas de orientação e treinamento e varias formas de controle.</p> <p>2. Sim</p> <p>3. Sim</p> <p>4. Sim</p> <p>5. Sim</p> <p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança: (28%)</p> <p>1. Conhecem, mas não o suficiente. Não têm consciência sobre os riscos os quais se encontram.</p> <p>2. Sim 75%</p>	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 72%</p> <p>1. Sim. Seguem o programa preestabelecido da contratante.</p> <p>2. Sim</p> <p>3. Sim</p> <p>4. Sim</p> <p>5. Sim</p> <p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança: (28%)</p> <p>1. Conhecem, mas não o suficiente. Não têm consciência sobre os riscos os quais se encontram.</p> <p>60% Sim</p> <p>30% Noções básicas</p> <p>0% não têm noção</p>

QUADRO 33 - (MRS-01-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 57%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprometidos e pró-ativos. 2. Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar. 3. Executam os serviços de acordo com as informações recebidas. Algumas vezes podem executar um serviço sem tomar todos os cuidados da segurança 4. Executam as atividades para as quais estão capacitados recebem as orientações necessárias no início e durante sua execução. Trabalham voltados para a qualidade e segurança nas atividades. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 43%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não são preocupados com a possibilidade de ocorrência de acidentes ou incidentes. Não se preocupam em usar o EPI entregue pela empresa, e na maioria das vezes devido ao incômodo do equipamento, “fingem” que o utilizam. 2. Arriscam-se durante o serviço. Aumentando a probabilidade de ocorrer acidentes na obra. 3. Algumas minorias não atuam conforme padrões o que gera um mau exemplo aos subcontratados. 	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 57%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprometidos e pró-ativos. 2. Nos quesito SMS todos os profissionais são bem conscientes, principalmente devido aos DDS. As atitudes na obra corroboram essa afirmação. É claro que às vezes, algumas situações inesperadas acontecem, porém são logo resolvidas, pois há sempre um TST ou alguém mais preparado e experiente para avaliar. 3. Executam os serviços de acordo com as informações recebidas. Algumas vezes podem executar um serviço sem tomar todos os cuidados da segurança 4. Executam as atividades para as quais estão capacitados recebem as orientações necessárias no início e durante sua execução. Trabalham voltados para a qualidade e segurança nas atividades. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 43%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não são preocupados com a possibilidade de ocorrência de acidentes ou incidentes. Não se preocupam em usar o EPI entregue pela empresa, e na maioria das vezes devido ao incômodo do equipamento, “fingem” que o utilizam. 2. Arriscam-se durante o serviço. Aumentando a probabilidade de ocorrer acidentes na obra. 3. Há uma maioria que reage positivamente a solicitações em favor da segurança. A minoria por falta de conhecimento e educação comete atos inseguros

QUADRO 34- (MRS-01-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (1-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 2-fiscal do Ministério do Trabalho, 3-gerente e ou engenheiro de empresa de obras

residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Motivação pró cumprimento das normas: 43%</p> <p>Programas de qualidade e exigências legais</p> <ol style="list-style-type: none"> Exigências legais e principalmente ações que fazem parte da política de segurança da empresa. <p>Treinamento, conscientização, esclarecimento, fiscalização.</p> <ol style="list-style-type: none"> Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. <p>Motivação contra o cumprimento das normas: 57%</p> <p>Insuficiência de treinamento, problemas pessoais e desinformação.</p> <ol style="list-style-type: none"> Devido à falta de informações se criou a famosa cultura de que “o acidente não acontece comigo”. Além disso, a falsa impressão de estabilidade no emprego no caso de um acidente com afastamento, ainda é muito forte nessa classe trabalhadora. Falta de treinamento e cursos. Desmotivação. Problemas pessoais. Falta de conhecimento de SMS. Algumas vezes por falta de conhecimento, ou por ter vícios errados de como executar a atividade. Senso de superioridade. 	<p>Motivação pró cumprimento das normas: 43%</p> <p>Programas de qualidade e exigências legais</p> <ol style="list-style-type: none"> Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré-definidos.. <p>Treinamento, conscientização, esclarecimento, fiscalização.</p> <ol style="list-style-type: none"> Porque são bem treinados e conscientes de que acidentes são causados por falhas, por isso, todos procuram agir da maneira mais segura possível. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. <p>Motivação contra o cumprimento das normas: 57%</p> <p>Insuficiência de treinamento, problemas pessoais desinformação.</p> <ol style="list-style-type: none"> Devido à falta de informações se criou a famosa cultura de que “o acidente não acontece comigo”. Além disso, a falsa impressão de estabilidade no emprego no caso de um acidente com afastamento, ainda é muito forte nessa classe trabalhadora. Falta de treinamento e cursos. Desmotivação. Problemas pessoais. Falta de conhecimento de SMS. Algumas vezes por falta de conhecimento, ou por ter vícios errados de como executar a atividade. Os de ação positiva agem por boa vontade e às vezes até por medo. Os que comentem atos inseguros é por falta de treinamento.

QUADRO 35 - (MRS-01-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Treinamento contínuo, conscientização, ênfase dos riscos de acidentes em DDS, fiscalização e ação da CIPA, melhorar a filtragem na integração: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melhoria contínua do planejamento das atividades e manter sempre os treinamentos atualizados. 2. Conscientizar-se e obter maiores conhecimentos dos riscos. Utilizar EPI de maneira correta. 3. Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas 4. Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é o bem mais precioso. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu”/busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação. 5. Abordar no DDS riscos das atividades a serem realizadas no dia; Palestras educativas; Ter conhecimento dos riscos da APR; Conscientizar que a saúde é mais importante; Corrigir vícios de como executar um serviço sem tomar conhecimento das possíveis causas de acidente.. 6. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. 7. As normas devem ser explicadas e cobradas já na sua integração e depois nos DDS. A forma mais eficiente de controlar um trabalho seguro é estar sempre em contato com os colaboradores. Em casos extremos a punição é permitida.. 	<p>Treinamento contínuo, conscientização, ênfase dos riscos de acidentes em DDS, fiscalização e ação da CIPA, melhorar a filtragem na integração: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exigências legais e principalmente ações e cobranças no cumprimento dos procedimentos pré - definidos. 2. Conscientizar-se e obter maiores conhecimentos dos riscos. Utilizar EPI de maneira correta. 3. Treinamento em conjunto dos contratantes e subcontratadas. 4. Mais treinamentos práticos, principalmente os que valorizam e destacam que a vida humana é bem mais preciosa. (Lembrete: Coloca a vida sempre em 1º lugar/estar sempre no “seu melhor eu” /busque a perfeição em tudo que fizer/seja consciente em ação) 5. Corrigir possíveis vícios de como executar um serviço sem tomar conhecimento de todas as possíveis causas de acidentes. 6. Campanhas esclarecedoras nos meios de comunicação. Cobrança e fiscalização dos órgãos responsáveis das empresas, fazendo com que todos tenham uma visão prevencionista, com isso melhora o desempenho e a qualidade dos serviços dos funcionários. Treinamento constante e específico. Cobrança efetiva e constante Ter sempre um profissional de segurança acompanhando todas as etapas dos trabalhos. 7. As normas devem ser explicadas e cobradas já na sua integração e depois nos DDS. A forma mais eficiente de controlar um trabalho seguro é estar sempre em contato com os colaboradores. Em casos extremos a punição é permitida..

QUADRO 36 - (MRS-01-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRC-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRC - Matriz de respostas condensadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

3.2.5.2 Coleta e tratamento dos dados referentes aos entrevistados do grupo II – Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim, porém de forma básica	Não. No máximo sabem sobre o uso dos EPI's.	Não. No máximo sabem sobre o uso dos EPI's.	Sim, porém de forma básica	Não. Geralmente os terceirizados são firmas individuais ou empresas pequenas sem o conhecimento das normas	Não
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Atitude é de não valorizar quesitos relacionados a segurança do trabalho. Quando detectado problemas não tomam atitude enérgica para resolver a questão. Lamentam que o "pessoal" não faz o que se pede, e que é difícil lidar com os operários.	Na maioria são condescendentes com as irregularidades e não cumprimento das normas.	A tendência é não cumprir as normas de segurança (exceto se a cobrança for grande ou já estiverem a um longo tempo numa mesma empresa que tenha cultura prevencionista).	Atitude é de não valorizar quesitos relacionados a segurança do trabalho. Quando detectado problemas não tomam atitude enérgica para resolver a questão. Lamentam que o "pessoal" não faz o que se pede, e que é difícil lidar com os operários.	Geralmente alegam que não sabem das exigências. Diferente dos contratantes, os terceirizados tem um nível inferior de conhecimento e de condições financeiras o que torna o trabalho geralmente mais precário.	A maioria apenas executa o serviço. Não sabem das regras do trabalho (pois não tem) , das medidas de proteção, perigos, etc.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Não dão a importância devida.	Estão preocupados com a execução e conclusão do serviço.	Falta de cobrança, treinamento, rotatividade.	Não dão a importância devida	Falta de conhecimento e menor capacidade financeira.	Falta de conhecimento
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Treinamento. Ter atitudes que não deixe dúvidas para os operários quanto a obrigatoriedade de cumprimento das normas (ex: se ver alguém sem cinto ou bandeja inadequada parar o serviço até que seja regularizado a situação- não fazer que não viu, ignorar a situação e ir embora	Treinamento	Reduzir rotatividade, treinamento e supervisão (quanto maior a rotatividade na empresa maior deverá ser a supervisão). Fazer com que trabalhador se sinta responsável por outro	Treinamento. Ter atitudes que não deixe dúvidas para os operários quanto a obrigatoriedade de cumprimento das normas (ex: se ver alguém sem cinto ou bandeja inadequada parar o serviço até que seja regularizado a situação- não fazer que não viu, ignorar a situação e ir embora	Treinamento	Treinamento Formalizar o vínculo trabalhista (registrar, garantindo os direitos e esclarecendo obrigações)

QUADRO 37 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – FISCAL (1) GRUPO II – FISCAIS MTE
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Culpar os operários pela falta de uso do EPI, não estão conscientes de que a maior parte da segurança deve ser feita através de medidas coletivas, alguns engenheiros recém formados admitem desconhecer a NR 18	Normalmente são pessoas experientes, conhecem os riscos, porém por demanda de tempo, ou por não se sentirem responsáveis pela obra, não exigem dos operários o cumprimento efetivo das normas de segurança	Sabem que precisam utilizar EPI, porém se não são cobrados pelos engenheiros ou mestres de obra não o fazem.	Normalmente o engenheiro pertence à empresa principal	A figura do mestre de obra na maioria das vezes é substituída pelo dono da empresa. Por motivo de tempo, e de baixa remuneração estas empresas não focam a questão de segurança, a maioria dos proprietários desconhecem a NR 18	Sabem que precisam utilizar EPI, porém se não cobrados pelos engenheiros ou mestres de obra não o fazem, existe alto índice de informalidade, somada à falta de treinamentos
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene	Idem item anterior	Na maioria os operários somente denunciam situações de atraso de salários, falta de férias, falta de pagamento de horas extras, e outros relacionados à relação de trabalho. Dificilmente percebem na obra problemas quanto à segurança e saúde no trabalho	Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene	Idem item anterior	A informalidade gera falta de interesse no funcionário, normalmente o funcionário que se sujeita a uma atividade informal é o menos qualificado, o que maximiza o problema de segurança
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Como já citado falta formação acadêmica, quanto à segurança e saúde no trabalho	Não se sentem responsáveis em exigir e implementar as medidas de segurança porque são mal remunerados, tendo em vista a sua experiência e contribuição no andamento da obra	Falta de treinamento	Como já citado falta formação acadêmica, quanto à segurança e saúde no trabalho	Para estes também seria essencial treinamento específico quanto à NR 18. O operário é obrigado a ter treinamento, porém para ser empresário no ramo de construção civil o indivíduo não precisa sequer saber da existência da NR 18	Falta de treinamento
AÇÃO O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Formação específica acadêmica quanto à NR 18	Valorização salarial; Treinamentos	Treinamentos	Formação específica acadêmica quanto à NR 18	Combate às terceirizações irregulares; (fiscalização e legislação)	Formalização dos vínculos de trabalho; Treinamentos; Manutenção de níveis salariais aceitáveis

QUADRO 38 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – FISCAL (2) GRUPO II – FISCAIS MT
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	A maior parte deles, tendo em vista a quantidade de itens da NR-18, dificilmente conhece e aplica	Em geral as mais básicas somente.	As mais básicas somente. Em alguns casos há desconhecimento total	A maior parte deles, tendo em vista a quantidade de itens da NR-18, dificilmente conhece e aplica	Não tem grandes conhecimentos	Em geral desconhecem mesmo os itens mais básicos..
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Normalmente tomam medidas preventivas visando a própria proteção. Eventualmente cobram essas atitudes dos outros.	Aplicam e cobram algumas atitudes básicas de segurança, eventualmente	Alguns têm noções sobre segurança, e eventualmente as aplicam. Alguns não consideram a segurança algo importante	Normalmente tomam medidas preventivas visando a própria proteção. Eventualmente cobram essas atitudes dos outros.	Aplicam e cobram algumas atitudes básicas de segurança, eventualmente, porém com menos conhecimento	Não consideram a segurança algo importante, em geral.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Priorizam a produção. A segurança é um mal necessário. Tem que cumprir a legislação.	Priorizam a produção. Cobram a segurança se cobrados por superiores.	Falta de informação, orientação e treinamento.	Priorizam a produção. A segurança é um mal necessário. Tem que cumprir a legislação.	Falta de conscientização, noção de que a segurança atrapalha a produtividade (atrasa a obra)	Ignorância, falta de orientação, informação e treinamento
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Conscientização de que a segurança pode evitar custos maiores do que os diretamente relacionados com acidentes: queda de produtividade, desmotivação, medo, indenizações, etc.	Cobrança pelos superiores, conscientização, treinamento	Orientação e Treinamentos. Cobrança pelos superiores, código de conduta (regras x punição)	Conscientização de que a segurança pode evitar custos maiores do que os diretamente relacionados com acidentes: queda de produtividade, desmotivação.	Cobrança pelos contratantes, código de conduta, orientação e treinamento	Orientação e treinamento. Cobrança pelos superiores e contratantes. Código de conduta.

QUADRO 39 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – FISCAL (3) GRUPO II – FISCAIS MTE
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada	CONTRATANTES				SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros		Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Acreditam conhecer, todavia, na prática, percebe-se que conhecem superficialmente, sabem a norma, mais por costume do que por estudo	Conhecem superficialmente. Alguns mais atuantes junto ao sindicato conhecem um pouco mais, porem, ainda é superficial.	Conhecem o que sabe de outras obras muito superficial.	Acreditam conhecer, todavia, na prática, percebe-se que conhecem superficialmente, sabem a norma, mais por costume do que por estudo	Conhecem superficialmente devido a experiência prática ou quando são subempreiteiros de empresas que possuem gestão em SST.	Conhecem o que sabe de outras obras muito superficial.	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Apesar de visitar a obra regularmente, preocupam-se demasiadamente com os itens técnicos da obra e dão pouca atenção para a segurança, somente em itens mais realçante desprendem atenção. Na maioria das vezes culpam os trabalhadores pela falta de segurança.	Agem da mesma forma que o engenheiros. Se esse se preocupa com segurança, esse se preocupa com segurança, aquele também se preocupa. Estão mais preocupados em fazer o serviço. Geralmente culpam os operários pela falta de segurança.	Estão preocupados em fazer o trabalho, pensam muito pouco em segurança e suas atitudes seguras na obra são para que os mestres ou engenheiros não cobrem, ou não encham o saco.	Apesar de visitar a obra regularmente, preocupam-se demasiadamente com os itens técnicos da obra e dão pouca atenção para a segurança, somente em itens mais realçoante desprendem atenção. Na maioria das vezes culpam os trabalhadores pela falta de segurança.	Dependem dos contratantes, Por si só não agem pensando em SST. Geralmente possuem prazos e orçamento apertado e na visão deles, não tem espaço para SST nesses casos.	Estão preocupados em fazer o trabalho, pensam muito pouco em segurança e suas atitudes seguras na obra são para que os mestres ou engenheiros não cobrem, ou não encham o saco.	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos.	Porque estão subordinados ao engenheiro. Acreditam que segurança atrasa o trabalho e devido a experiência acreditam estarem seguros.	Porque não sabem o porquê da segurança. Confiar na experiência dos anos de trabalho.	Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos.	Precisa cumprir os prazos e manter custos baixos, e na visão deles SST não combina com esses itens	Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos.	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	1-Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3- Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma	1-estudo da norma. 2-conscientização de que é possível fazer o trabalho sem atraso e com segurança. 3-Fazer com que operários entendam o porquê de se trabalhar com segurança. Precisam de apoio do engenheiro para isso.	Fazer com que entendam a norma, saibam o porquê de usar aquele equipamento, o porquê de agir com segurança. Imagens ilustrativas, casos reais podem ajudar.	1-Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3- Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma	1-Estudo da norma.2- Diálogo com contratantes sobre como trabalhar com SST. 3-Inserir nos custos (orçamento) e gastos em SST. Fazer com que operários entendam o porquê da SST.4-Mostrar para o contratante que o seu serviço será de melhor qualidade porque terá gestão em SST.	Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3- Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma	

QUADRO 40 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – FISCAL (4) GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Em geral conhecem pouco	Conhecem superficialmente	Muito pouco	Em geral conhecem pouco	Muito pouco	Muito pouco ou quase nada
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	A maioria deles diz que não conseguem que seus subordinados sigam as normas de segurança.	Como não conhecem muito, acham que não é muito importante e, a partir disso, não usam os EPIS e ou não exigem dos subordinados	A maioria diz que os EPIS são incômodos e que sabem como fazer o serviço (tem experiência). Nada Vai lhes acontecer. Ignoram o risco.	A maioria deles diz que não conseguem que seus subordinados sigam as normas de segurança	Se o contratante exigir, cumprem o básico, não por conscientização, mas para não perderem o contrato.	Alguns até desdenham das orientações prestadas pela fiscalização, por acreditarem ser desnecessárias e incomodas os EPIS
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros.	Porque acham que não há necessidade, até porque o engenheiro também pensa assim.	Ignorância em relação aos riscos e suas consequência. Falta de treinamento para conscientização.	Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros	Para conseguir o contrato, os empreiteiros têm que "enxugar" os custos ao máximo, aí, a segurança é deixada de lado.	Ignorância em relação aos riscos e suas consequência. Falta de treinamento para conscientização.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Principalmente deveria haver conscientização dos acadêmicos nas universidades. A partir disso, esses profissionais conheceriam a necessidade das normas de segurança e, com certeza, iriam exigir a correta aplicação de seus subordinados.	Teria que haver treinamento, anteriores a cada fase da obra, demonstrando os riscos os riscos reais existentes. Exigir o uso e que também exija de seus subordinados em relação aos EPIS.	Realizar treinamento em cada fase anterior a obra. Cobrar a utilização de EPÍs, sob pena de advertência, suspensão e até dispensa por justa causa.	Principalmente deveria haver conscientização dos acadêmicos nas universidades. A partir disso, esses profissionais conheceriam a necessidade das normas de segurança e, com certeza, iriam exigir a correta aplicação de seus subordinados.	Os contratantes teriam que exigir que os itens de segurança e saúde constassem das planilhas de orçamento e, a partir do início da execução da obra, exigir seu cumprimento; dar treinamentos. Penalidades deveriam constar dos contratos,	Os contratantes teriam que exigir que os itens de segurança e saúde constassem das planilhas de orçamento e, a partir do início da execução da obra, exigir seu cumprimento; dar treinamentos. Penalidades deveriam constar dos contratos

QUADRO 41 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – FISCAL (5) GRUPO II – FISCAIS MTE
 FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	FISCAL (1)	Sim, porém de forma básica	Sim, porém de forma básica
	FISCAL (2)	A postura de boa parte dos engenheiros é culpar os operários pela falta de uso do EPI, não estão conscientes de que a maior parte da segurança deve ser feita através de medidas coletivas, alguns engenheiros recém formados admitem desconhecer a NR 18.	A postura de boa parte dos engenheiros é culpar os operários pela falta de uso do EPI, não estão conscientes de que a maior parte da segurança deve ser feita através de medidas coletivas, alguns engenheiros recém formados admitem desconhecer a NR 18.
	FISCAL (3)	A maior parte deles, tendo em vista a quantidade de itens da NR-18, dificilmente conhece e aplica todos eles	A maior parte deles, tendo em vista a quantidade de itens da NR-18, dificilmente conhece e aplica todos eles
	FISCAL (4)	Acreditam conhecer, todavia, na prática, percebe-se que conhecem superficialmente, sabem a norma, mais por costume do que por estudo	Acreditam conhecer, todavia, na prática, percebe-se que conhecem superficialmente, sabem a norma, mais por costume do que por estudo
	FISCAL (5)	Em geral conhecem pouco	Em geral conhecem pouco

QUADRO 42 - (MRA-02-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	FISCAL (1)	Na grande maioria a atitude é de não valorizar quesitos relacionados à segurança e ao ambiente de trabalho. Mesmo quando detectados problemas não tomam atitude mais enérgica para resolver de vez a questão. Lamentam que o “pessoal” não faz o que se pede, e que é difícil lidar com os operários (por exemplo, uso de EPI’s e limpeza de áreas de vivência. Omissos.	Na grande maioria a atitude é de não valorizar quesitos relacionados à segurança e ao ambiente de trabalho. Mesmo quando detectados problemas não tomam atitude mais enérgica para resolver de vez a questão. Lamentam que o “pessoal” não faz o que se pede, e que é difícil lidar com os operários (por exemplo, uso de EPI’s e limpeza de áreas de vivência. Omissos.
	FISCAL (2)	Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene. Discordam das normas	Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene. Discordam das normas
	FISCAL (3)	Normalmente tomam medidas preventivas visando a própria proteção. Eventualmente cobram essas atitudes dos outros.	Normalmente tomam medidas preventivas visando a própria proteção. Eventualmente cobram essas atitudes dos outros.
	FISCAL (4)	Apesar de visitar a obra regularmente, preocupam-se demasiadamente com os itens técnicos da obra e dão pouca atenção para a segurança, somente em itens mais realçantes desprendem atenção. Na maioria das vezes culpam os trabalhadores pela falta de segurança.	Apesar de visitar a obra regularmente, preocupam-se demasiadamente com os itens técnicos da obra e dão pouca atenção para a segurança, somente em itens mais realçantes desprendem atenção. Na maioria das vezes culpam os trabalhadores pela falta de segurança.
	FISCAL (5)	Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros. Discordam das normas	Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros. Discordam das normas

QUADRO 43 - (MRA-02-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	FISCAL (1)	Não dão a importância devida. Desmotivados	Não dão a importância devida. Desmotivados
	FISCAL (2)	Como já citado falta formação acadêmica, quanto à segurança e saúde no trabalho.	Como já citado falta formação acadêmica, quanto à segurança e saúde no trabalho.
	FISCAL (3)	Priorizam a produção. A segurança é um mal necessário. Tem que cumprir a legislação.	Priorizam a produção. A segurança é um mal necessário. Tem que cumprir a legislação.
	FISCAL (4)	Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos.	Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos.
	FISCAL (5)	Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros.	Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros.

QUADRO 44 - (MRA-02-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	FISCAL (1)	Treinamento. Ter atitudes que não deixem dúvidas para os operários quanto à obrigatoriedade de cumprimento das normas (ex: se ver alguém sem cinto ou bandeja inadequada parar o serviço até que seja regularizada a situação- não fazer que não viu, ignorar a situação e ir embora. Atitude profissional/treinamento	Treinamento. Ter atitudes que não deixem dúvidas para os operários quanto à obrigatoriedade de cumprimento das normas (ex: se ver alguém sem cinto ou bandeja inadequada parar o serviço até que seja regularizada a situação- não fazer que não viu, ignorar a situação e ir embora. Atitude profissional/treinamento
	FISCAL (2)	Formação específica acadêmica quanto à NR 18	Formação específica acadêmica quanto à NR 18
	FISCAL (3)	Conscientização de que a segurança pode evitar custos maiores do que os diretamente relacionados com acidentes: queda de produtividade, desmotivação, medo, indenizações, etc.	Conscientização de que a segurança pode evitar custos maiores do que os diretamente relacionados com acidentes: queda de produtividade, desmotivação, medo, indenizações, etc.
	FISCAL (4)	1-Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3-Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma	1-Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3-Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma
	FISCAL (5)	Principalmente deveria haver conscientização dos acadêmicos nas universidades. A partir disso, esses profissionais conheceriam a necessidade das normas de segurança e, com certeza, iriam exigir a correta aplicação de seus subordinados.	Principalmente deveria haver conscientização dos acadêmicos nas universidades. A partir disso, esses profissionais conheceriam a necessidade das normas de segurança e, com certeza, iriam exigir a correta aplicação de seus subordinados.

QUADRO 45 - (MRA-02-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestre, oficiais	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	FISCAL(1)	Não. No máximo sabem sobre o uso dos EPI's.	Não. Geralmente os terceirizados são firmas individuais ou empresas pequenas sem o conhecimento das norma
	FISCAL (2)	Normalmente são pessoas experientes, conhecem os riscos, porém por demanda de tempo, ou por não se sentirem responsáveis pela obra, não exigem dos operários o cumprimento efetivo das normas de segurança.	A figura do mestre-de-obras na maioria das vezes é substituída pelo dono da empresa (antigo mestre-de-obras que é "convidado" a abrir uma empresa). Por motivo de tempo, e de baixa remuneração estas empresas não focam a questão de segurança, a maioria dos proprietários desconhece a NR 18
	FISCAL (3)	Em geral as mais básicas somente	Não têm grandes conhecimentos
	FISCAL (4)	Conhecem superficialmente. Alguns mais atuantes junto ao sindicato conhecem um pouco mais, porém, ainda é superficial.	Conhecem superficialmente devido à experiência prática ou quando são subempreiteiros de empresas que possuem gestão em SST.
	FISCAL (5)	Conhecem superficialmente	Muito pouco ou quase nada

QUADRO 46 - (MRA-02-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA -XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestre, oficiais	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	FISCAL (1)	Na maioria são condescendentes com as irregularidades e não cumprimento das normas	Geralmente alegam que não sabem das exigências. Diferente dos contratantes, os terceirizados têm um nível inferior de conhecimento e de condições financeiras o que torna o trabalho geralmente mais precário.
	FISCAL (2)	Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene	Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene
	FISCAL (3)	Aplicam e cobram algumas atitudes básicas de segurança, eventualmente	Aplicam e cobram algumas atitudes básicas de segurança, eventualmente, porém com menos conhecimento
	FISCAL (4)	Agem da mesma forma que o engenheiro. Se esse se preocupa com segurança, aquele também se preocupa. Estão mais preocupados em fazer o serviço. Geralmente culpam os operários pela falta de segurança.	Dependem dos contratantes, Por si só não agem pensando em SST. Geralmente possuem prazos e orçamento apertado e na visão deles, não tem espaço para SST nesses casos.
	FISCAL (5)	Como não conhecem muito, acham que não é muito importante e, a partir disso, não usam os EPIS e/ou não exigem dos subordinados.	Se o contratante exigir, cumprem o básico, não por conscientização, mas para não perderem o contrato (por obrigação)

QUADRO 47 - (MRA-02-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestre, oficiais	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	FISCAL (1)	Estão preocupados com a execução e conclusão do serviço.	Falta de conhecimento e menor capacidade financeira.
	FISCAL (2)	Não se sentem responsáveis em exigir e implementar as medidas de segurança, não se sentem responsáveis porque são mal remunerados, tendo em vista a sua experiência e contribuição no andamento da obra.	Não se sentem responsáveis em exigir e implementar as medidas de segurança, não se sentem responsáveis porque são mal remunerados, tendo em vista a sua experiência e contribuição no andamento da obra.
	FISCAL (3)	Priorizam a produção. Cobram a segurança se cobrados por superiores.	Falta de conscientização, noção de que a segurança atrapalha a produtividade (atrasa a obra)
	FISCAL (4)	Porque estão subordinados ao engenheiro. Acreditam que segurança atrasa o trabalho e devido a experiência acreditam estarem seguros.	Precisa cumprir os prazos e manter custos baixos, e na visão deles SST não combina com esses itens
	FISCAL (5)	Porque acham que não há necessidade, até porque o engenheiro também pensa assim.	Para conseguir o contrato, os empreiteiros têm que “enxugar” os custos ao máximo, aí, a segurança é deixada de lado.

QUADRO 48 - (MRA-02-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestre, oficiais	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	FISCAL (1)	Treinamento	Treinamento
	FISCAL (2)	Valorização salarial;	Combate às terceirizações irregulares; (fiscalização e legislação)
	FISCAL (3)	Cobrança pelos superiores, conscientização, treinamento	Cobrança pelos contratantes, código de conduta, orientação e treinamento
	FISCAL (4)	1-Estudo da norma. 2-Conscientização de que é possível fazer o trabalho sem atraso e com segurança. 3-Fazer com que operários entendam o porquê de se trabalhar com segurança. Precisam de apoio do engenheiro para isso	1-Estudo da norma. 2-Diálogo com contratantes sobre como trabalhar com SST. 3-Inserir nos custos (orçamento) os gastos em SST. Fazer com que operários entendam o porquê da SST. 4-Mostrar para o contratante que o seu serviço será de melhor qualidade porque terá gestão em SST.
	FISCAL (5)	Teria que haver treinamento, anteriores a cada fase da obra, demonstrando os riscos os riscos reais existentes. Exigir o uso e que também exija de seus subordinados em relação aos EPIs.	Os contratantes teriam que exigir que os itens de segurança e saúde constassem das planilhas de orçamento e, a partir do início da execução da obra, exigir seu cumprimento; dar treinamentos. Penalidades deveriam constar dos contratos,

QUADRO 49 - (MRA-02-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	FISCAL (1)	Não. No máximo sabem sobre o uso dos EPI's.	Não
	FISCAL (2)	Sabem que precisam utilizar EPI, porém se não são cobrados pelos engenheiros ou mestres de obra não o fazem.	Sabem que precisam utilizar EPI, porém se não cobrados pelos engenheiros ou mestres-de-obras não o fazem, existe alto índice de informalidade, somada à falta de treinamentos.
	FISCAL (3)	As mais básicas somente. Em alguns casos há desconhecimento total	Em geral desconhecem mesmo os itens mais básicos..
	FISCAL (4)	Conhecem o que sabe de outras obras, muito superficial.	Conhecem o que sabe de outras obras, muito superficial.
	FISCAL (5)	Muito pouco	Muito pouco ou quase nada

QUADRO 50 - (MRA-02-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O AUTOR (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	FISCAL (1)	A tendência é não cumprir as normas de segurança (exceto se a cobrança for grande ou já estiverem há um longo tempo numa mesma empresa que tenha cultura prevencionista).	A maioria apenas executa o serviço. Não sabem das regras do trabalho, pois não têm noção das medidas de proteção, perigos, etc.
	FISCAL (2)	Na maioria os operários somente denunciam situações de atraso de salários, falta de férias, falta de pagamento de horas extras, e outros relacionados à relação de trabalho. Dificilmente percebem na obra problemas quanto à segurança e saúde no trabalho indiferença	A informalidade gera falta de interesse no funcionário, normalmente o funcionário que se sujeita a uma atividade informal é o menos qualificado, o que maximiza o problema de segurança
	FISCAL (3)	Alguns têm noções sobre segurança, e eventualmente as aplicam. Alguns não consideram a segurança algo importante	Não consideram a segurança algo importante, em geral.
	FISCAL (4)	Estão preocupados em fazer o trabalho, pensam muito pouco em segurança e suas atitudes seguras na obra são para que os mestres ou engenheiros não cobrem, ou não encham o saco.	Estão preocupados em fazer o trabalho, pensam muito pouco em segurança e suas atitudes seguras na obra são para que os mestres ou engenheiros não cobrem, ou não encham o saco.
	FISCAL (5)	A maioria diz que os EPIs são incômodos e que sabem como fazer o serviço (tem experiência). Nada vai lhes acontecer. Ignoram o risco.	Alguns até desdenham das orientações prestadas pela fiscalização, por acreditarem ser desnecessários e incômodos os EPIs

QUADRO 51 - (MRA-02-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	FISCAL (1)	Falta de cobrança, treinamento, rotatividade.	Falta de conhecimento
	FISCAL (2)	Falta de treinamento	Falta de treinamento
	FISCAL (3)	Falta de informação, orientação e treinamento.	Ignorância, falta de orientação, informação e treinamento.
	FISCAL (4)	Porque não sabem o porquê da segurança. Confiam na experiência dos anos de trabalho.	Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos.
	FISCAL (5)	Porque acham que não há necessidade, até porque o engenheiro também pensa assim.	Ignorância em relação aos riscos e suas consequências. Falta de treinamento para conscientização

QUADRO 52 - (MRA-02-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	FISCAL (1)	Reduzir rotatividade, treinamento e supervisão (quanto maior a rotatividade na empresa maior deverá ser a supervisão). Fazer com que trabalhador se sinta responsável por outro	Treinamento Formalizar o vínculo trabalhista (registrar, garantindo os direitos e esclarecendo obrigações)
	FISCAL (2)	Treinamento	Formalização dos vínculos de trabalho; Treinamentos; Manutenção de níveis salariais aceitáveis
	FISCAL (3)	Orientação e Treinamentos. Cobrança pelos superiores, código de conduta (regras x punição)	Orientação e treinamento. Cobrança pelos superiores e contratantes. Código de conduta.
	FISCAL (4)	Fazer com que entendam a norma, saibam o porquê de usar aquele equipamento, o porquê de agir com segurança. Imagens ilustrativas, casos reais podem ajudar.	1- Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3-Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma
	FISCAL (5)	Realizar treinamento em cada fase anterior à obra. Cobrar a utilização de EPÍs, sob pena de advertência, suspensão e até dispensa por justa causa.	Os contratantes teriam que exigir que os itens de segurança e saúde constassem das planilhas de orçamento e, a partir do início da execução da obra, exigir seu cumprimento; dar treinamentos. Penalidades deveriam constar dos contratos

QUADRO 53 - (MRA-02-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança: (100%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sim, porém de forma básica. 2. A postura de boa parte dos engenheiros é culpar os operários pela falta de uso do EPI, não estão conscientes de que a maior parte da segurança deve ser feita através de medidas coletivas, alguns engenheiros recém formados admitem desconhecer a NR 18. 3. A maior parte deles, tendo em vista a quantidade de itens da NR-18, dificilmente conhece e aplica todos eles 4. Acreditam conhecer, todavia, na prática, percebe-se que conhecem superficialmente, sabem a norma, mais por costume do que por estudo. 5. Em geral conhecem pouco 	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança (100%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sim, porém de forma básica. 2. A postura de boa parte dos engenheiros é culpar os operários pela falta de uso do EPI, não estão conscientes de que a maior parte da segurança deve ser feita através de medidas coletivas, alguns engenheiros recém formados admitem desconhecer a NR 18. 3. A maior parte deles, tendo em vista a quantidade de itens da NR-18, dificilmente conhece e aplica todos eles. 4. Acreditam conhecer, todavia, na prática, percebe-se que conhecem superficialmente, sabem a norma, mais por costume do que por estudo. 5. Em geral conhecem pouco.

QUADRO 54 - (MRS-02-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na grande maioria a atitude é de não valorizar quesitos relacionados à segurança e ao ambiente de trabalho. Mesmo quando detectados problemas não tomam atitude mais enérgica para resolver de vez a questão. Lamentam que o “pessoal” não faz o que se pede, e que é difícil lidar com os operários (por exemplo, uso de EPI’s e limpeza de áreas de vivência. Omisso. 2. Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene. Discordam das normas. 3. Normalmente tomam medidas preventivas visando a própria proteção. Eventualmente cobram essas atitudes dos outros. 4. Apesar de visitar a obra regularmente, preocupam-se demasiadamente com os itens técnicos da obra e dão pouca atenção para a segurança, somente em itens mais realçantes desprendem atenção. Na maioria das vezes culpam os trabalhadores pela falta de segurança. 5. Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros. Discordam das normas. 	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na grande maioria a atitude é de não valorizar quesitos relacionados a segurança e ao ambiente de trabalho. Mesmo quando detectados problemas não tomam atitude mais enérgica para resolver de vez a questão. Lamentam que o “pessoal” não faz o que se pede, e que é difícil lidar com os operários (por exemplo, uso de EPI’s e limpeza de áreas de vivência. Omisso. 2. Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene. Discordam das normas. 3. Normalmente tomam medidas preventivas visando a própria proteção. Eventualmente cobram essas atitudes dos outros. 4. Apesar de visitar a obra regularmente, preocupam-se demasiadamente com os itens técnicos da obra e dão pouca atenção para a segurança, somente em itens mais realçantes desprendem atenção. Na maioria das vezes culpam os trabalhadores pela falta de segurança. 5. Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros. Discordam das normas.

QUADRO 55 - (MRS-02-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 100%</p> <p>Desmotivação, falta de conscientização, priorização de resultados financeiros, deficiência de formação acadêmica.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não dão a importância devida. Desmotivados 2. Como já citado falta formação acadêmica, quanto à segurança e saúde no trabalho. 3. Priorizam a produção. A segurança é um mal necessário. Têm que cumprir a legislação. 4. Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos. 5. Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros. 	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 100%</p> <p>Desmotivação, falta de conscientização, priorização de resultados financeiros, deficiência de formação acadêmica.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não dão a importância devida. Desmotivados 2. Como já citado falta formação acadêmica, quanto à segurança e saúde no trabalho. 3. Priorizam a produção. A segurança é um mal necessário. Têm que cumprir a legislação. 4. Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos. 5. Porque acham que alguns itens de segurança são desnecessários, ou que diminuem a produtividade, ou que são itens caros.

QUADRO 56 - (MRS-02-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Treinamento, formação acadêmica específica, conscientização, considerar itens da segurança etapa de obra.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinamento. Ter atitudes que não deixem dúvidas para os operários quanto à obrigatoriedade de cumprimento das normas (ex: se ver alguém sem cinto ou bandeja inadequada parar o serviço até que seja regularizada a situação- não fazer que não viu, ignorar a situação e ir embora. Atitude profissional e treinamento 2. Formação específica acadêmica quanto à NR 18 3. Conscientização de que a segurança pode evitar custos maiores do que os diretamente relacionados com acidentes: queda de produtividade, desmotivação, medo, indenizações, etc. 4. 1-Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3-Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma 5. Principalmente deveria haver conscientização dos acadêmicos nas universidades. A partir disso, esses profissionais conheceriam a necessidade das normas de segurança e, com certeza, iriam exigir a correta aplicação de seus subordinados. 	<p>Treinamento, formação acadêmica específica, conscientização, considerar itens da segurança etapa de obra.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinamento. Ter atitudes que não deixem dúvidas para os operários quanto à obrigatoriedade de cumprimento das normas (ex: se ver alguém sem cinto ou bandeja inadequada parar o serviço até que seja regularizada a situação- não fazer que não viu, ignorar a situação e ir embora. Atitude profissional e treinamento 2. Formação específica acadêmica quanto à NR 18 3. Conscientização de que a segurança pode evitar custos maiores do que os diretamente relacionados com acidentes: queda de produtividade, desmotivação, medo, indenizações, etc. 4. 1-Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3-Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma 5. Principalmente deveria haver conscientização dos acadêmicos nas universidades. A partir disso, esses profissionais conheceriam a necessidade das normas de segurança e, com certeza, iriam exigir a correta aplicação de seus subordinados.

QUADRO 57 - (MRS-02-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestre, oficiais	
	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não. No máximo sabem sobre o uso dos EPI's. 2. Normalmente são pessoas experientes, conhecem os riscos, porém por demanda de tempo, ou por não se sentirem responsáveis pela obra, não exigem dos operários o cumprimento efetivo das normas de segurança. 3. Em geral as mais básicas somente. 4. Conhecem superficialmente. Alguns mais atuantes junto ao sindicato conhecem um pouco mais, porém, ainda é superficial. 5. Conhecem superficialmente. 	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não. Geralmente os terceirizados são firmas individuais ou empresas pequenas sem o conhecimento das normas. 2. A figura do mestre-de-obras na maioria das vezes é substituída pelo dono da empresa (antigo mestre-de-obras que é "convidado" a abrir uma empresa). Por motivo de tempo, e de baixa remuneração estas empresas não focam a questão de segurança, a maioria dos proprietários desconhece a NR 18. 3. Não têm grandes conhecimentos. 4. Conhecem superficialmente devido à experiência prática ou quando são subempreiteiros de empresas que possuem gestão em SST. 5. Muito pouco ou quase nada

QUADRO 58 - (MRS-02-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestre, oficiais	
	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (100%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na maioria são condescendentes com as irregularidades e não cumprimento das normas. 2. Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene. 3. Aplicam e cobram algumas atitudes básicas de segurança, eventualmente. 4. Agem da mesma forma que o engenheiro. Se esse se preocupa com segurança, aquele também se preocupa. Estão mais preocupados em fazer o serviço. Geralmente culpam os operários pela falta de segurança. 5. Como não conhecem muito, acham que não é muito importante e, a partir disso, não usam os EPIS e/ou não exigem dos subordinados. 	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (100%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geralmente alegam que não sabem das exigências. Diferente dos contratantes, os terceirizados têm um nível inferior de conhecimento e de condições financeiras o que torna o trabalho geralmente mais precário. 2. Muitos acham que os itens previstos na NR 18, são irrelevantes, principalmente os relacionados a áreas de vivência e higiene. 3. Aplicam e cobram algumas atitudes básicas de segurança, eventualmente, porém com menos conhecimento. 4. Dependem dos contratantes, Por si só não agem pensando em SST. Geralmente possuem prazos e orçamento apertados e na visão deles, não tem espaço para SST nesses casos. 5. Se o contratante exigir, cumprem o básico, não por conscientização, mas para não perderem o contrato (por obrigação).

QUADRO 59 - (MRS-02-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestre, oficiais	
	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 100%</p> <p>Custos, falta de conscientização, priorização da produção, estímulo financeiro.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estão preocupados com a execução e conclusão do serviço. 2. Não se sentem responsáveis em exigir e implementar as medidas de segurança, não se sentem responsáveis porque são mal remunerados, tendo em vista a sua experiência e contribuição no andamento da obra. 3. Priorizam a produção. Cobram a segurança se cobrados por superiores. 4. Porque estão subordinados ao engenheiro. Acreditam que segurança atrasa o trabalho e devido à experiência acreditam estarem seguros. 5. Porque acham que não há necessidade, até porque o engenheiro também pensa assim. 	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 100%</p> <p>Custos, falta de conscientização, priorização da produção, estímulo financeiro.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conhecimento e menor capacidade financeira. 2. Não se sentem responsáveis em exigir e implementar as medidas de segurança, não se sentem responsáveis porque são mal remunerados, tendo em vista a sua experiência e contribuição no andamento da obra. 3. Falta de conscientização, noção de que a segurança atrapalha a produtividade (atrasa a obra). 4. Precisa cumprir os prazos e manter custos baixos, e na visão deles SST não combina com esses itens. 5. Para conseguir o contrato, os empreiteiros têm que “enxugar” os custos ao máximo, aí, a segurança é deixada de lado.

QUADRO 60 - (MRS-02-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestre, oficiais	
	<p>Treinamento, mais valorização financeira, conscientização e cobrança.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinamento 2. Valorização salarial. 3. Cobrança pelos superiores, conscientização, treinamento. 4. 1-Estudo da norma. 2-Conscientização de que é possível fazer o trabalho sem atraso e com segurança. 3-Fazer com que operários entendam o porquê de se trabalhar com segurança. Precisam de apoio do engenheiro para isso. 5. Teria que haver treinamento, anterior a cada fase da obra, demonstrando os riscos reais existentes. Exigir o uso e que também exija de seus subordinados em relação aos EPIs. 	<p>Treinamento, conscientização e cobrança, fiscalização da informalidade, item segurança deve constar em planilhas orçamentária.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinamento. 2. Combate às terceirizações irregulares; (fiscalização e legislação). 3. Cobrança pelos contratantes, código de conduta, orientação e treinamento. 4. 1-Estudo da norma. 2-Diálogo com contratantes sobre como trabalhar com SST. 3-Inserir nos custos (orçamento) os gastos em SST. Fazer com que operários entendam o porquê da SST. 4-Mostrar para o contratante que o seu serviço será de melhor qualidade porque terá gestão em SST. 5. Os contratantes teriam que exigir que os itens de segurança e saúde constassem das planilhas de orçamento e, a partir do início da execução da obra, exigir seu cumprimento; dar treinamentos. Penalidades deveriam constar dos contratos.

QUADRO 61 - (MRS-02-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Conhecem muito pouco as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não. No máximo sabem sobre o uso dos EPI's. 2. Sabem que precisam utilizar EPI, porém se não são cobrados pelos engenheiros ou mestres de obras não o fazem. 3. As mais básicas somente. Em alguns casos há desconhecimento total 4. Conhecem o que sabe de outras obras, muito superficial. 5. Muito pouco 	<p>Conhecem muito pouco as prescrições normativas a respeito da segurança: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não 2. Sabem que precisam utilizar EPI, porém se não são cobrados pelos engenheiros ou mestres de obras não o fazem, existe alto índice de informalidade, somada à falta de treinamentos. 3. Em geral desconhecem mesmo os itens mais básicos. 4. Conhecem o que sabe de outras obras muito superficial 5. Muito pouco ou quase nada

QUADRO 62 - (MRS-02-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação).

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A tendência é não cumprir as normas de segurança (exceto se a cobrança for grande ou já estiverem há um longo tempo numa mesma empresa que tenha cultura prevencionista). 2. Na maioria os operários somente denunciam situações de atraso de salários, falta de férias, falta de pagamento de horas extras, e outros relacionados à relação de trabalho. 3. Dificilmente percebem na obra problemas quanto à segurança e saúde no trabalho. Indiferença. 4. Alguns têm noções sobre segurança, e eventualmente as aplicam. Alguns não consideram a segurança algo importante 5. Estão preocupados em fazer o trabalho, pensam muito pouco em segurança e suas atitudes seguras na obra são para que os mestres ou engenheiros não cobrem, ou “não encham o saco”. 6. A maioria diz que os EPIs são incômodos e que sabem como fazer o serviço (tem experiência). Nada vai lhes acontecer. Ignoram o risco. 	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: 100%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A maioria apenas executa o serviço. Não sabem das regras do trabalho, pois não têm noção das medidas de proteção, perigos, etc. 2. A informalidade gera falta de interesse no funcionário, normalmente o funcionário que se sujeita a uma atividade informal é o menos qualificado, o que maximiza o problema de segurança. 3. Não consideram a segurança algo importante, em geral. 4. Estão preocupados em fazer o trabalho, pensam muito pouco em segurança e suas atitudes seguras na obra são para que os mestres ou engenheiros não cobrem, ou não encham o saco. 5. Alguns até desdenham das orientações prestadas pela fiscalização, por acreditarem ser desnecessárias e incomodas os EPIs.

QUADRO 63 - (MRS-02-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação).

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 100%</p> <p>Falta de conscientização, falta de treinamento, rotatividade alta, falta de cobrança.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de cobrança, treinamento, rotatividade. 2. Falta de treinamento 3. Falta de informação, orientação e treinamento. 4. Porque não sabem o porquê da segurança. Confiar na experiência dos anos de trabalho. 5. Porque acham que não há necessidade, até porque o engenheiro também pensa assim. 	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 100%</p> <p>Falta de conscientização, falta de treinamento, rotatividade alta, falta de cobrança.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conhecimento 2. Falta de treinamento 3. Ignorância, falta de orientação, informação e treinamento 4. Porque estão focados no resultado, nos prazos, na redução dos custos. E a segurança (para alguns) é um empecilho nestes quesitos. 5. Ignorância em relação aos riscos e suas conseqüência. Falta de treinamento para conscientização

QUADRO 64 - (MRS-02-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação).

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Realizar treinamentos continuados, redução de rotatividade, fiscalização e cobrança.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reduzir rotatividade, treinamento e supervisão (quanto maior a rotatividade na empresa maior deverá ser a supervisão). Fazer com que trabalhador se sinta responsável por outro. 2. Treinamento. 3. Orientação e Treinamentos. Cobrança pelos superiores, código de conduta (regras x punição). 4. Fazer com que entendam a norma, saibam o porquê de usar aquele equipamento, o porquê de agir com segurança. Imagens ilustrativas, casos reais podem ajudar. 5. Realizar treinamento em cada fase anterior da obra. Cobrar a utilização de EPís, sob pena de advertência, suspensão e até dispensa por justa causa. 	<p>Realizar treinamentos continuados, redução de rotatividade, fiscalização e cobrança, formalizar vínculo trabalhista e inclusão de cláusulas contratuais específicas de segurança.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinamento Formalizar o vínculo trabalhista (registrar, garantindo os direitos e esclarecendo obrigações). 2. Formalização dos vínculos de trabalho; Treinamentos; Manutenção de níveis salariais aceitáveis. 3. Orientação e treinamento. Cobrança pelos superiores e contratantes. Código de conduta. 4. 1-Estudo aprofundado da norma. 2-Conscientização que a segurança deve fazer parte da obra. E ela é uma etapa obrigatória e sempre presente. 3-Dialogar e cobrar dos mestres, oficiais e operários o cumprimento da norma, explicar e fazer com que entendam a norma. 5. Os contratantes teriam que exigir que os itens de segurança e saúde constassem das planilhas de orçamento e, a partir do início da execução da obra, exigir seu cumprimento; dar treinamentos. Penalidades deveriam constar dos contratos.

QUADRO 65 - (MRS-02-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO II – FISCAIS MTE

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação).

3.2.5.3 Coleta e tratamento dos dados Grupo III- Obras residenciais e comerciais

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhecem em partes	Têm algum conhecimento prático destas normas	Têm pouco conhecimento estas normas	Conhecem em partes	Têm algum conhecimento prático destas normas	Têm pouco conhecimento
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Erigem e incentivam a prática de algumas normas de segurança, mas não de modo sistemático.	Adotam algumas normas	A maioria só adota normas sistematizadas se obrigados	Sua atitude depende de contrato e das exigências do contratante	Adotam algumas normas	A maioria só adota normas sistematizadas se obrigados
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Falta de conhecimento técnico das responsabilidades assumidas	Falta de conhecimento técnico e conscientização	Falta de treinamento, falta de conscientização, não são exigidos a adotar as normas.	Falta de conhecimento técnico das responsabilidades assumidas, pois a responsabilidade é solidária.	Falta de conhecimento técnico e conscientização	Falta de treinamento, falta de conscientização, não são exigidos a adotar as normas
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Falta cursos de aperfeiçoamento. Aumentar a fiscalização. Contratação de profissionais habilitados na área.	Cursos, treinamentos. Organizar sistemas de prevenção de acidentes.	Treinamento. Fiscalizar e exigir a adoção das normas de segurança. Punir quando necessário.	Cursos de aperfeiçoamento. Especificar melhor os contratos. Aumentar a fiscalização	Cursos, treinamentos. Organizar sistemas de prevenção de acidentes.	Treinamento. Fiscalizar e exigir a adoção das normas de segurança. Punir quando se não adotar as normas.

QUADRO 66 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 01C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O AUTOR (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Todos sabem da norma NBR-18, porém conhecem muito pouco suas exigências	Conhecimento básico da segurança dos funcionários	Conhecem muito pouco sobre sua segurança	Têm noções básicas	Têm noções básicas do uso de EPI	Não dão importância à segurança
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Exigem poucos cuidados com segurança. Não observam os itens que podem causar acidentes	Verificam somente os lugares com maior risco de acidente. Procuram sinalizar estes locais	Evitam utilizar alguns itens de segurança, alegam desconforto	Exigem pouco dos funcionários. Não dão muita importância	Cuidam somente dos lugares com risco visível	Negligentes
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Falta de orientação e cobrança	Falta de orientação e cobrança	Falta de cobrança	Falta de orientação e exigência	Falta de cobrança	Falta de cobrança
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Fazer mapa de risco. Contratar um responsável pela segurança permanente à obra.	Exigir ações relativas a segurança.	Cobrar a utilização dos EPI's	O contratante colocar em planilha e cobrar as ações	Cobrar a execução	Exigir a utilização dos EPI's

QUADRO 67 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 02C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Parcial, geralmente em itens relacionados A serra elétrica, guarda-corpo e betoneira.	Conhecimentos básicos, quanto a atividades na altura, de materiais.	Apresentam escassos conhecimentos sobre segurança individual e pouco de segurança coletiva	Parcial, geralmente em itens relacionados A serra elétrica, guarda-corpo e betoneira	Pouco conhecimento. cuidados maiores em empresas especializadas	Quase nenhum conhecimento, normalmente “dançam conforme a musica” das contratantes
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	O comportamento é de transferência de responsabilidade aos encarregados da obra, ou seus terceirizados.	Normalmente são abertos a novos conhecimentos. Quando treinados tornam-se defensores da segurança.	São contrários ao uso de EPI, alegam desconforto, dificuldade e restrição nos movimentos	O comportamento é de transferência de responsabilidade aos encarregados da obra, ou seus terceirizados.	Negligentes	Negligentes
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	O que os move a agir desta forma talvez seja pela falta de consciência quanto à segurança	Se não vestem a camisa da segurança e por falta de cobrança dos supervisores	Desconhecimento, Falta de treinamento E espírito desafiador	O que os move a agir desta forma talvez seja pela falta de consciência quanto à segurança.	Só lembram quando o engenheiro chega na obra. Muitas atividades a cuidar.	Desconhecimento, Descaso. Não há Percepção tangível do perigo Imediato e a longo Prazo
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança	Estimulo, conscientização, incentivo financeiro	Mais treinamento	Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança	Contatos com clausulas expressas quanto ao item segurança	Cobrança mais efetiva

QUADRO 68 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 03C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Em partes. A complexidade, falta de treinamento, dificultam o melhor conhecimento.	Em partes	Muito pouco. falta de treinamento	Em parte. A extensão e complexidade, a falta de treinamento.	Em partes	Conhecem muito pouco, devido a falta de treinamento
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	As questões de segurança não são dadas com a importância que deveriam.	Dão pouca atenção à questões de segurança	Negligentes e teimosos em cumprir as normas.	Dão pouca atenção ao cumprimento das normas de segurança	Dão pouca atenção ao cumprimento das normas.	Negligentes e teimosos em cumprir as normas
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Falta de conhecimento de uma política de segurança	As empresas não Estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais.	Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança.	Acreditam pouco nas questões de segurança	As empresas não Estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais	Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança	Estimulo, conscientização, incentivo financeiro	Mais treinamento.	Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança.	Contratos com cláusulas expressas quanto ao item segurança.	Cobrança mais efetiva

QUADRO 69 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 04C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Superficialmente, não têm domínio real sobre as prescrições normativas	Em termos das prescrições normativas não, apenas tem noções a respeito do uso de EPI's.	Em termos das prescrições normativas não, apenas tem noções a respeito do uso de EPI's.	Superficialmente, não têm domínio real sobre as prescrições normativas.	Em termos das prescrições normativas não, apenas tem noções a respeito do uso de EPI's.	Em termos das prescrições normativas não, apenas tem noções a respeito do uso de EPI's.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Fiscalizar o uso de EPI's e cobrar a sua utilização para evitar ser surpreendido pela fiscalização.	Procuram usar e orientar seus subordinados para o uso de EPI's.	Eles não dão a devida importância.	Geralmente não dão a devida importância quanto a segurança.	Usam mais por obrigação do que por conscientização do perigo.	Não demonstram conhecimento sobre o uso de equipamentos de segurança
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Falta de conhecimento e consciência da importância da segurança na área de trabalho.	Agem dessa maneira mais por obrigação do que por conscientização do perigo.	Falta de conhecimento.	Porque geralmente Só pensam em lucro.	Por falta De conhecimento.	Falta orientação.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Divulgar os acidentes de obra mais frequentes e conscientizar a todos.	Divulgar e realizar constantes cursos para treinamento e aperfeiçoamento.	Orientar, esclarecer a importância do uso de equipamentos de segurança.	Conscientização, divulgação, cursos permanentes de reciclagem.	Conscientização.	Conscientização.

QUADRO 70 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 05C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
 FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhecem em grande parte.	Conhecem parcialmente.	Poucos conhecem	Conhecem em grande parte.	Conhecem parcialmente.	Poucos conhecem.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Investem na segurança das tarefas mais perigosas ou apenas cumprem a lei.	Pouca cobrança, Preocupam-se mais com a produção.	Distração, dispersão, e não valorização dos equipamentos.	Investem na segurança das tarefas mais perigosas ou apenas cumprem a lei.	Pouca cobrança, Preocupam-se mais Com a produção.	Distração, dispersão, e não valorização dos equipamentos.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Porque entendem que o investimento generalizado em segurança não agrega valor ao produto.	Cumprir o cronograma, qualidade do serviço e produto.	Falta de instrução. Falta de educação, respeito.	Porque entendem que o investimento generalizado em segurança não agrega valor ao produto.	Cumprir o cronograma, qualidade do serviço e produto.	Falta de instrução. Falta de educação, respeito.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Treinamentos, cursos e palestras.	Fiscalizar, orientar, cobrar e punir.	Obedecer, cumprir.	Treinamentos, cursos e palestras.	Fiscalizar, orientar, cobrar e punir.	Obedecer, cumprir.

QUADRO 71 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 06C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhece em grande parte.	Parcialmente.	A respeito do uso de EPI's não há conhecimento.	Conhece em grande parte.	Parcialmente.	A respeito do uso de EPI's não há conhecimento.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Cobrar, exigir.	Muito cobrado.	Relaxamento no uso de EPI's. Distração e dispersão.	Cobrar, exigir.	Muito cobrado.	Relaxamento no uso de EPI's. Distração e dispersão.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Metas a cumprir, custo, qualidade do serviço;	Cronograma em dia, qualidade do serviço.	Falta de instrução, Falta de educação e Respeito.	Metas a cumprir, custo, qualidade do serviço;	Cronograma em dia, qualidade do serviço.	Falta de instrução, Falta de educação e Respeito.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Treinamentos, cursos e palestras.	Fiscalizar, orienta, cobrar e punir.	Obedecer, cumprir.	Treinamentos, cursos e palestras.	Fiscalizar, orienta, cobrar e punir.	Obedecer, cumprir.

QUADRO 72 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 07C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
 FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as Prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim	Em parte.	Não conhecem as normas.	Sim	Não têm conhecimento.	Não têm conhecimento.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Fazer com que todos usem os EPI's e cumpram as normas.	Às vezes tem restrições quanto ao uso e utilização dos equipamentos.	Estão abertos a aceitar as normas em partes.	De fazer cumprir as normas de segurança.	Têm restrições ao uso. Aham que é dispensável.	Estão abertos ao uso das EPI's.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Para prevenção de acidentes.	Falta de motivação, despreparo.	Relapsos, não têm motivação.	Para evitar acidentes no trabalho.	Por elevar o custo da obra e por serem relapsos.	Por subordinação natural ao chefe.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Aplicar a NR-18 na obra, de forma integral.	Exigir o uso adequado. Conscientizar os trabalhadores.	Treinamento, campanha, orientação e conscientização.	Tem que aplicar as normas de segurança no trabalho.	Conscientização e orientação das normas de segurança.	Treinamento, orientação e campanhas.

QUADRO 73 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 08C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim.	Parcialmente.	Muito pouco.	Sim.	Parcialmente.	Muito pouco.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Envolvidos com atividades relacionadas a segurança. Buscam atos seguros.	Compreendem a necessidade das atitudes de segurança, porém devem ser estimulados e monitorados.	Oferecem certa restrição quanto às atitudes seguras, mas são, por meios hierárquicos, levados a executá-las.	Envolvidos com atividades relacionadas a segurança. Buscam atos seguros.	Tendem a não seguir atitudes seguras. São vezes complacentes com subordinados no não cumprimento das normas.	Por desconhecimento dos riscos, não seguem todas as normas de segurança impostas.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Profissionais cientes dos riscos e das atitudes seguras a serem tomadas.	Devido à sua aceitação quanto a hierarquia, resumida pela frase: “segurança tem que vir de cima”.	Principalmente devido ao uso das EPI’s, que podem incomodar e dificultar o desempenho dos serviços.	Profissionais cientes dos riscos e das atitudes seguras a serem tomadas.	Por acharem que a responsabilidade de segurança é do contratante. Devem ser duramente fiscalizados.	É a ponta da linha, e se os seus superiores diretos não seguem as normas eles também não.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Treinamento, especialização.	Informação, treinamento e conscientização.	Informação, treinamento e conscientização.	Treinamento, especialização.	Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas.	Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas.

QUADRO 74 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 09C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim.	Em parte.	Em parte.	Sim.	Em parte.	Em parte.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Fiscalizar e exigir o uso dos equipamentos.	Receber informação, colocar em prática e passar aos operários.	Dificuldade de entender a importância do uso dos EPI's.	Fiscalizar o uso dos EPI's.	Cobrar dos operários o uso dos EPI's.	Na maioria das vezes não fazem o uso correto dos EPI's.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Conhece a importância do uso dos EPI's.	Também percebem a importância do uso correto dos EPI's pela segurança.	Negligência, relaxamento, falta de cultura profissional.	Conhece a importância do uso dos EPI's.	Valoriza a importância do uso dos EPI's.	Negligência, relaxamento, falta de cultura profissional.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Reuniões informais no próprio canteiro de obras, ressaltando a importância do uso dos EPI's sempre dentro da obra.	Receber treinamento ressaltando o uso correto dos EPI's e a importância este uso aos operários.	Receber treinamento voltado para a conscientização do uso dos EPI's.	Reuniões em formato de palestra ressaltando o uso dos EPI's para os envolvidos na obra, no próprio canteiro.	Receber treinamento ressaltando o uso correto dos EPI's e a importância este uso aos operários.	Receber treinamento voltado para a conscientização do uso dos EPI's.

QUADRO 75 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 10C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim, obrigatoriamente. consciência da responsabilidade direta sobre a segurança.	Básico.	Muito pouco.	Sim, obrigatoriamente. consciência da responsabilidade direta sobre a segurança.	Básico.	Muito pouco.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Geralmente cobram o básico. São resistentes a aplicação das normas, dão prioridade aos custos, ignorando as vezes o risco.	Absorvem rapidamente as orientações do engenheiro, mas possuem dificuldades na implementação das medidas de segurança.	Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância a utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação.	Geralmente cobram o básico. São resistentes a aplicação das normas, dão prioridade aos custos, ignorando as vezes o risco.	Absorvem rapidamente as orientações do engenheiro, mas possuem dificuldades na implementação das medidas de segurança.	Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância a utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Os contratados não dão grande ênfase a segurança, a maior parte dos recursos financeiros se destinam a outras finalidades.	Os engenheiros são os agentes motivadores passando informações pouco explicativas da importância da segurança do trabalho.	Trazem vários problemas de casa, dão mais importância ao processo mecânico de execução das tarefas. Alguns EPI's prejudicam suas habilidades.	Os contratados não dão grande ênfase a segurança, a maior parte dos recursos financeiros se destinam a outras finalidades.	Os engenheiros são os agentes motivadores passando informações pouco explicativas da importância da segurança do trabalho.	Trazem vários problemas de casa, dão mais importância ao processo mecânico de execução das tarefas. Alguns EPI's prejudicam suas habilidades.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Aumentar os recursos financeiros para melhorar a segurança. analisar processos para identificação dos riscos, divulgar os riscos encontrados aos operários e determinar o uso imediato dos EPI's.	Conscientizar que a mesma importância na execução de tarefas, estende-se também à segurança. Tenha consciência que o maior patrimônio da empresa é o operário.	Falta de consciência do seu valor para a empresa e para sua família. Desenvolver sua habilidades para o trabalho junto com a segurança.	Aumentar os recursos financeiros para melhorar a segurança. analisar processos para identificação dos riscos, divulgar os riscos encontrados aos operários e determinar o uso imediato dos EPI's.	Conscientizar que a mesma importância na execução de tarefas, estende-se também à segurança. Tenha consciência que o maior patrimônio da empresa é o operário.	Falta de consciência do seu valor para a empresa e para sua família. Desenvolver sua habilidades para o trabalho junto com a segurança.

QUADRO 76 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 11C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Pode até conhecer mas não há aplicação.	Pouco conhecimento, aplicação de procedimentos básicos mínimos necessários.	Pouco conhecimento.	Conhecem, mas não há aplicação.	Pouco conhecimento, aplicação de procedimentos básicos mínimos necessários.	Pouco conhecimento.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Trabalho de fiscalização e punição.	Distribuem EPI e exigem de seus funcionários o uso de equipamentos dos quais os mesmos não utilizam.	Se lhe convier utiliza. Falta de conhecimento.	Cobram e executam de acordo como são cobrados.	Distribuem EPI e exigem de seus funcionários o uso de equipamentos dos quais os mesmos não utilizam.	Se lhe convier utiliza. Falta de conhecimento.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	- Evitar gastos. - Ordem superior. - Padrões inadequados.	Economizar tempo e esforços. Evitar desconforto e hábitos inadequados.	Procurar aprovação do grupo, hábitos inadequados e desconhecimento.	- Evitar gastos. - Ordem superior.	Economizar tempo e esforços. Evitar desconforto e hábitos inadequados.	Procurar aprovação do grupo, hábitos inadequados e desconhecimento.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Gestão de segurança. aplicação das normas visando a melhoria e não somente atende-las.	Cursos de desenvolvimento e melhorias do trabalho, campanhas educativas.	Campanhas educativas de conscientização e treinamento.	- Campanhas educativas, -Fiscalização e punição. - Empresa contratada exigir e fiscalizar.	Cursos de desenvolvimento e melhorias do trabalho, campanhas educativas.	Campanhas educativas de conscientização e treinamento.

QUADRO 77 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 12C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim.	Sim.	Sim.	Sim.	Sim.	Sim.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Eles sabem o que fazer, mas tentam “empurrar” com a barriga para economizar na compra de alguns materiais. Mas têm alguns que têm a consciência mais ativa.	Fazem “vista grossa” pelo fato de acharem que não têm tempo, têm algo mais importante para fazer	Eles usam os EPI’s mas precisam ter uma fiscalização da empresa pegando no pé deles.	Exigem dos seus funcionários o uso dos EPI’s, mas as vezes fazem vista grossa.	Fazem vista grossa na maioria das vezes, pelo mesmo motivo da contratante.	Não gostam de usar os EPI’s, só usam quando ameaçados de perder o emprego.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Pelo fato de economizar em algo que depois pode ser mais caro.	Os mestres acham que na falta do engenheiro ele é “quem manda” na obra e não pode perder tempo.	Pelo fato de eles acharem que nunca nada vai acontecer com eles, e medo de perder o emprego.	Porque sabem que Se não exigirem dos Seus funcionários A utilização dos EPI’s, A contratante pode romper o contrato no Item em que fala que A terceirizada é Responsável pelo Funcionário.	Os mestres acham que na falta do engenheiro ele é “quem manda” na obra e não pode perder tempo.	Falta de consciência pela própria vida.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	- Falta treinamento. - Dialogo com os funcionários. - Falta respeito pela vida do próximo.	Treinamento.	Treinamento e Conscientização.	- Falta treinamento. - Dialogo com os funcionários.	Treinamento e Conscientização.	Treinamento.

QUADRO 78 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 13C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários.	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim.	Pouco.	Pouco.	Pouco (mínimo).	Pouco.	Nulo.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Orientador e fiscalizador.	Depende da cobrança.	Aceitação mediante cobrança.	Sempre fez assim.	Desatentos.	Seguem a orientação.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Conscientização.	Falta de cultura na empresa.	Falta de conscientização.	Cultura, falta de cobrança da contratante.	Falta de conscientização.	Necessidade.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Treinamento.	Treinamento.	Treinamento e fiscalização pela empresa.	Multa, treinamento, fiscalização, advertência e multa contratual.	Treinamento e fiscalização.	Treinamento e fiscalização.

QUADRO 79 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 14C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Na sua maioria sim.	Na sua maioria sim.	Conhecem as mais comuns. Ex.: botas, capacete.	Na sua maioria sim	Na sua maioria sim	Na sua maioria sim
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Na maioria são ativos.	Têm comportamento passivo, precisam estar sendo provocados.	Na sua maioria despreocupados, precisando haver cobrança e fiscalização.	Na maioria são ativos.	Têm comportamento passivo, precisam estar sendo provocados.	Na sua maioria despreocupados, precisando haver cobrança e fiscalização.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	As sanções pelo descumprimento das normas recaem sobre eles.	São muito cobrados por parte da fiscalização.	A manutenção da vida ou por emprego.	As sanções pelo descumprimento das normas recaem sobre eles.	São muito cobrados por parte da fiscalização.	A manutenção da vida ou por emprego.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.

QUADRO 80 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 15C GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
 FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim, em partes.	Em partes, mas na maioria não.	Não.	Sim, em partes.	Não.	Não.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Conhecem as normas de segurança. Eu não trabalho com contratantes que não tenham R.T.e CNPJ.	Por respeito ao profissional de Engenharia, aceitam orientações mas ainda resistem em assimilar.	Se os oficiais mandam eles obedecem, se não mandam não usam.	Conscientização dos mestres e oficiais para não perder a continuidade do conhecimento da obra.	Resistem, mas somente obedecem ao proprietário da obra. Se o proprietário compra EPI's usa, se não, não tem atitude.	Fazem exclusivamente o que os oficiais mandam.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Agem por medo da fiscalização do MET, e não por preservação da vida.	Para o engenheiro não denunciar ao proprietário a indisciplina o Engenheiro vira as costas se a segurança é diminuída.	Pela cobrança dos oficiais, e eles sabem obedecer a hierarquia.	Para preservar a qualidade e continuidade da obra. Não é recomendado substituir um oficial de segurança por um que não se conhece.	“Fazem que escutam”, “fazem que obedecem” mas resistem. Não querem causar “diz-que-diz” entre serventes.	Falta de conhecimento, problema cultural e subordinação.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Ganhar por esse tipo de trabalho.	Ganhar mais para fazer esse tipo de serviço.	Orientar para usar, o que é bom para ele e para a família dele, em caso de afastamento.	Ganhar dinheiro por esse tipo de trabalho.	Comissões em dinheiro e participação nos lucros provenientes da ausência de acidentes de trabalho.	Orientar para usar, o que é bom para ele e para a família dele, em caso de afastamento.

QUADRO 81 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 16S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhecem, mas não planejam a segurança e acham o custo “caro”. Agem somente quando ocorre acidente.	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.	Conhecem e cobram tentando aplicar as exigências da norma, mas se os demais não fazem, a obra fica irregular.	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Não cobram e não preocupam-se!! A segurança passa despercebida.	Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI’s corretamente.	Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI’s corretamente.	Aplicam com o seu quadro de funcionários e tentam mostrar para o contratante a necessidade de segurança.	Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI’s corretamente.	Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI’s corretamente.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Para não arcarem com os custos.	Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.	Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.	Porque se preocupam com os operários e com o crescimento da empresa.	Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.	Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Planejamento de segurança. Uma maior fiscalização por parte da DRT, para que as empresas façam sua parte.	Treinamento e cobrança por parte da empresa.	Treinamento e cobrança por parte da empresa.	A advertência para os operários quanto a utilização dos EPI’s e cobrar da contratante a sua solidariedade.	Treinamento e cobrança por parte da empresa.	Treinamento e cobrança por parte da empresa.

QUADRO 82 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTOES FORMULADAS – EMPRESA 17S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES				SUBCONTRATADOS	
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim, só tomam alguma atitude mais relevante quando acontece algum incidente grave.	Sim, mas não obedecem ou recusam-se a usar.	Sim, mas não obedecem ou recusam-se a usar.	Sim, exigem da empresa contratante, tem preocupação constante com a segurança.	Todos conhecem a respeito, mas se ninguém cobra não fazem nada.	Têm conhecimento, mas se recusam a usar.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Fazem vista grossa e dificilmente liberam verba para fazer segurança preventiva.	Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar.	Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar.	Fazem pequenas reuniões de conscientização dentro da obra.	Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar.	Usam os equipamentos conta a vontade, porque se não usarem serão advertidos.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Simplesmente para atender a norma.	Esperam pela empresa.	Esperam pela empresa.	Profissionalismo, marketing, vender para empresa que trabalha organização e segurança.	Esperam pela empresa.	São levados pelas ações da empresa.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	- Maior fiscalização; - Propaganda; - Conscientização; - Visitas na obra.	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito se um ambiente seguro.	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito se um ambiente seguro.	Mais fiscalização, mais cobrança, propaganda, visitas e conscientização no canteiro de obra.	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito se um ambiente seguro.	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito se um ambiente seguro.

QUADRO 83 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 18S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim.	Sim.	Em parte.	Sim, tenho conhecimento das normativas de segurança.	Sim.	Em parte.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Exigir que os operários usem os EPI's. Não deixar faltar equipamentos de segurança seja individual ou coletivo.	Cobrar dos operários o uso do EPI's. Mostrar qual a maneira correta para o uso do EPI's.	Na maioria das vezes não usam os EPI's.	Exigir que os operários usem os EPI's.	Cobrar dos operários o uso do EPI's.	Na maioria das vezes não usam os EPI's.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Mostrar vídeos de segurança, trazer exemplos bem realizados de outras obras.	Reuniões na área de vivência, semanais ou mensais. A respeito da segurança na obra.	Falta de treinamento direcionado para cada função.	Mostrar vídeos de segurança, trazer exemplos bem realizados de outras obras.	Reuniões na área de vivência, semanais ou mensais. A respeito da segurança na obra.	Falta de treinamento direcionado para cada função.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Mais empenho dos profissionais com relação ao uso dos equipamentos de segurança.	Mostrar para os demais profissionais a importância do uso dos EPI's e proteção coletiva.	Treinamento mais eficaz.	Mais empenho dos profissionais com relação ao uso dos equipamentos de segurança.	Mostrar para os demais profissionais a importância do uso dos EPI's e proteção coletiva.	Treinamento mais eficaz.

QUADRO 84 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 19S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Em partes.	Muito pouco, a grande maioria desconhece.	Desconhecem.	Em parte.	Desconhecem.	Desconhecem.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Preocupação, precaução e prevenção, como também atendimento a legislação.	Descaso, o serviço tem muito mais importância.	Nenhuma, só lembram no momento em que ocorre o acidente.	Fazem de conta, fazem-se de bobos, para não cumprirem com as obrigações.	Desconhecem.	Desconhecem.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Porque buscamos prevenir, como também evitar problemas futuros.	Porque são relaxados.	Nenhuma, só lembram no momento em que ocorre o acidente.	Nenhuma.	Desconhecem.	Desconhecem e são relaxados.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Treinamento e auto-conscientização.	Treinamento, motivação e cobrança.	Treinamento, motivação e cobrança.	Treinamento e cobrança.	Treinamento.	Treinamento.

QUADRO 85 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 20P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhecem o essencial para o seu trabalho, pois a legislação é extensa.	Conhece muito pouco. Isto por falta de instrução e de conscientização.	Menos ainda que os mestres. Muito em razão do baixo grau de instrução (muitos as vezes nem sabem ler).	Acho que a mesma situação do engenheiro contratante, porém com um agravante, não sabe se obedece o contratante ou seu empregador.	Não muda de definição, é a mesma coisa que o contratante. Porém se for proprietário tem agravante, não sabe discutir tecnicamente.	Menos ainda que os mestres. Muito em razão do baixo grau de instrução (muitos as vezes nem sabem ler).
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Acho que pela busca de construir, muitas vezes o engenheiro ^o tem atitudes de que ele é o dono da obra sem observar a opinião dos outros.	Muitas vezes usam de uma autoridade que não têm, e não sabem se expressar para os operários.	Pela sua situação dentro da obra, muitas vezes se sente inferiorizado.	Acho que pela busca de construir, muitas vezes o engenheiro tem atitudes de que ele é o dono da obra sem observar a opinião dos outros.	Muitas vezes usam de uma autoridade que não têm, e não sabem se expressar para os operários.	Pela sua situação dentro da obra, muitas vezes se sente inferiorizado.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	As vezes por Precaução, por não terem conhecimento abrangente se põe na posição de superior.	Para tentar se impor aos funcionários.	Muito em razão do seu conhecimento intelectual.	As vezes por Precaução, por não terem conhecimento abrangente obra se põe na posição de superior.	Para tentar se impor aos funcionários.	Muito em razão do seu conhecimento intelectual.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Legislação mais próxima da realidade, mais enxuta e que tivesse uma fiscalização efetiva com punições e conscientização.	Que haja consciência da importância da prevenção de acidentes e que isto fosse repassado para os funcionários.	Ter consciência que a utilização de equipamentos de segurança é para poupar a sua vida e de seus colegas.	Legislação mais próxima da realidade, mais enxuta e que tivesse uma fiscalização efetiva com punições e conscientização.	Que haja consciência da importância da prevenção de acidentes e que isto fosse repassado para os funcionários.	Ter consciência que a utilização de equipamentos de segurança é para poupar a sua vida e de seus colegas.

QUADRO 86 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 21P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS.
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Na sua maioria têm conhecimento.	Na sua maioria têm conhecimento	Conhecem, mais muitas vezes não utilizam esse conhecimento.	Na sua maioria têm conhecimento	Na sua maioria têm conhecimento	Na sua maioria têm conhecimento
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Na observação de não cumprimento das normas de segurança identifiquei o problema ao responsável.	Verifica e observa se estão sendo cumpridas as normas. no caso negativo, solicita o cumprimento das mesmas.	Muitas vezes não respeitam as normas por comodidade.	Observam as normas.	Muitas vezes por comodidade e economia não observam as normas de segurança na obra.	Muitas vezes não respeitam as normas por comodidade.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Porque problema desta ordem eles serão responsabilizados.	Porque qualquer problema ele será responsabilizado.	Porque é mais cômodo.	Porque qualquer problema ele será responsabilizado.	Devido a economia.	Porque é mais cômodo.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Mais cursos.	Mais cursos e treinamentos.	Treinamentos e incentivos.	Mais cursos.	Mais cursos e treinamentos.	Treinamentos e incentivos.

QUADRO 87 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 22P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
 FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	O que os Engenheiros e arquitetos conhecem a respeito das normas de segurança é o mínimo que se pode aplicar para a melhoria da qualidade na obra.	Aceitam o que é determinado a eles pelos engenheiros e arquitetos.	Eles na grande maioria são rudes, e não se preocupam em aprender as melhorias das normas de segurança.	Normalmente os proprietários das empresas contratam os serviços de um engenheiro para acompanhar a execução da obra, e daí vai do Interesse do próprio profissional.	É onde é feita uma excelente seleção para que se cobre o mínimo das normas de segurança dos operários.	É um "pau mandado", depende das ordens de seus superiores.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Fiscalizar as obras e cobrar o que foi bem ou mal executado.	Por ordem dos engenheiros tocam a obra conforme lhes é determinado.	Executam suas tarefas, cada um com a sua competência.	Seguir as ordens determinadas pelo proprietário da empresa.	Seguir as ordens determinadas pelo proprietário da empresa.	Seguir as ordens determinadas pelo proprietário da empresa.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Muitas vezes depende do salário e motivação para um estímulo maior de trabalho.	Porque o interesse vem deles próprios para se capacitar, o que ele sabe é mérito dele mesmo	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Os engenheiros e arquitetos necessitam de um comprometimento maior diante de uma obra, para poder exigir com rigor as tarefas de seus subordinados.	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança.	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança.	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança.	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança.

QUADRO 88 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTOES FORMULADAS – EMPRESA 23P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhecimento parcial e pouco envolvimento.	Pouquíssimo.	Nenhum.	Em parte.	Pouco.	Nenhum.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	Delega a outro técnicos de segurança.	Descaso e negação das necessidades.	Indiferente.	Falta de fiscalização, negação do perigo.	Descaso.	Indiferente.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	Sobrecarga de funções.	Porque não foram “adestrados”. Falta de cobrança.	Falta de cobrança, falta de cultura/ esclarecimento, não valorizam a vida.	Não há conscientização, não há cobrança, não há valor à vida.	Não há conscientização, cultura, não há valor à vida.	Não valorizam a vida, não têm noção dos riscos.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Mais planejamento, treinamento e multas.	Treinamento.	Esclarecimento e treinamento.	Sensibiliza-los, treina-los e multas.	Treinamento, advertência e punição.	Esclarecimento, treinamento, advertência e punição.

QUADRO 89 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 24S GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Sim.	Sim, mas há resistência na aplicação dos procedimentos de segurança.	Sim, desde que haja treinamento.	Pouco conhecimento.	Sim, mas há resistência na aplicação dos procedimentos de segurança.	Sim, desde que haja treinamento.
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	A partir de obras médias e a nível de obras públicas é que é adotado o procedimento de aplicação das normas de segurança do trabalho.	Adotam as normas somente quando são cobrados, salvo raras exceções.	Não têm consciência quanto ao uso dos EPI's.	Somente quando são cobrados pelos contratante, na maioria das vezes.	Somente quando São fiscalizados.	Somente quando São fiscalizados.
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	O custo da prevenção é o maior motivador. Evita transtornos e acidentes indesejáveis para todos.	Alguns sabem que usar EPI's é o modo mais seguro de trabalhar, mas ainda falta mais consciência na adoção das normas.	Creditam o não uso dos EPI's ao desconforto que os mesmos causam.	Têm consciência que a prevenção é o modo mais seguro de trabalhar e que lhe dará menos transtorno.	A maioria usa em partes os EPI's. Ainda falta mais treinamento e conscientização.	Falta treinamento e mais fiscalização por parte dos chefes imediatos no processo.
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	Promover mais treinamentos para os trabalhadores e a auto estima dos funcionários.	Envolver-se mais nas campanhas de prevenção de acidentes e normas de segurança do trabalho.	Ter sempre treinamento, mas há sempre a dificuldade de adotar estes procedimentos em obras pequenas.	Promover treinamentos.	Fiscalizar o uso de EPI's dos funcionários.	Adotar os EPI's como aliados para a garantia de uma vida profissional melhor e segura.

QUADRO 90 - MATRIZ DAS RESPOSTAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – EMPRESA 25P GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	(MR-03-1)C	Conhecem em partes	Conhecem em partes
	(MR-03-2)C	Todos sabem da norma NBR-18, porém conhecem muito pouco suas exigências	Têm noções básicas.
	(MR-03-3)C	Parcial, geralmente em itens relacionados a serra elétrica, guarda-corpo e betoneira.	Parcial, geralmente em itens relacionados a serra elétrica, guarda-corpo e betoneira.
	(MR-03-4)C	Em partes. A complexidade e falta de treinamento dificultam o melhor conhecimento.	Em partes. A complexidade e falta de treinamento, dificultam o melhor conhecimento.
	(MR-03-5)C	Superficialmente, não têm domínio real sobre as prescrições normativas.	Superficialmente, não têm domínio real sobre as prescrições normativas.
	(MR-03-6)C	Conhecem em grande parte.	Conhecem em grande parte.
	(MR-03-07)C	Conhecem em grande parte.	Conhecem em grande parte.
	(MR-03-08)C	Sim.	Sim.
	(MR-03-09)C	Sim.	Sim.
	(MR-03-10)C	Sim.	Sim.
	(MR-03-11)C	Sim, obrigatoriamente. Consciência da responsabilidade direta sobre a segurança.	Sim, obrigatoriamente. Consciência da responsabilidade direta sobre a segurança.
	(MR-03-12)C	Pode até conhecer mas não há aplicação.	Conhecem, mas não há aplicação.
	(MR-03-13)C	Sim.	Sim.
	(MR-03-14)C	Sim.	Pouco (mínimo).

continua

QUADRO 91 - (MRA-03-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS - GRUPO III- OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	(MR-03-15)C	Na sua maioria sim.	Na sua maioria sim.
	(MR-03-16)S	Sim, em partes.	Sim, em partes.
	(MR-03-17)S	Conhecem, mas não planejam a segurança e acham o custo "caro". Agem somente quando ocorre acidente.	Conhecem e cobram tentando aplicar as exigências da norma, mas se os demais não fazem, a obra fica irregular.
	(MR-03-18)S	Sim, só tomam alguma atitude mais relevante quando acontece algum incidente grave.	Sim, exigem da empresa contratante, tem preocupação constante com a segurança.
	(MR-03-19)S	Sim.	Sim, têm conhecimento das normativas de segurança.
	(MR-03-20)P	Sim.	Sim.
	(MR-03-21)P	Conhecem o essencial para o seu trabalho, pois a legislação é extensa.	Acho que a mesma situação do engenheiro contratante, porém com um agravante, não sabe se obedece o contratante ou seu empregador.
	(MR-03-22)P	Na sua maioria têm conhecimento.	Na sua maioria têm conhecimento.
	(MR-03-23)P	O que os engenheiros e arquitetos conhecem a respeito das normas de segurança é o mínimo que se pode aplicar para a melhoria da qualidade na obra.	Normalmente os proprietários das empresas contratam os serviços de um engenheiro para acompanhar a execução da obra, e daí vai do interesse do próprio profissional.
	(MR-03-24)P	Conhecimento parcial e pouco envolvimento.	Em partes.
	(MR-03-25)P	Sim.	Pouco conhecimento.

QUADRO 91 - (MRA-03-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	(MR-03-01)C	Exigem e incentivam a prática de algumas normas de segurança, mas não de modo sistemático.	Sua atitude depende de contrato e das exigências do contratante
	(MR-03-02)C	Exigem poucos cuidados com segurança. Não observam os itens que podem causar acidentes.	Exigem pouco dos funcionários. Não dão muita Importância.
	(MR-03-03)C	O comportamento é de transferência de responsabilidade aos encarregados da obra, ou seus subcontratados.	O comportamento é de transferência de responsabilidade aos encarregados da obra, ou seus terceirizados.
	(MR-03-04)C	As questões de segurança não são dadas com a importância que deveriam.	Dão pouca atenção ao cumprimento das normas de segurança.
	(MR-03-05)C	Fiscalizar o uso de EPI's e cobrar a sua utilização para evitar ser surpreendido pela fiscalização.	Geralmente não dão a devida importância quanto à segurança.
	(MR-03-06)C	Investem na segurança das tarefas mais perigosas ou apenas cumprem a lei.	Investem na segurança das tarefas mais perigosas ou apenas cumprem a lei.
	(MR-03-07)C	Cobrar, exigir.	Cobrar, exigir.
	(MR-03-08)C	Fazer com que todos usem os EPI's e cumpram as normas.	De fazer cumprir as normas de segurança.
	(MR-03-09)C	Envolvidos com atividades relacionadas à segurança. Buscam atos seguros.	Envolvidos com atividades relacionadas à segurança. Buscam atos seguros
	(MR-03-10)C	Fiscalizar e exigir o uso dos equipamentos	Fiscalizar e exigir o uso dos equipamentos
	(MR-03-11)C	Geralmente cobram o básico. São resistentes à aplicação das normas, dão prioridade aos custos, ignorando às vezes o risco.	Geralmente cobram o básico. São resistentes à aplicação das normas, dão prioridade aos custos, ignorando às vezes o risco.
	(MR-03-12)C	Trabalho de fiscalização e punição.	Cobram e executam de acordo como são cobrados.
	(MR-03-13)C	Eles sabem o que fazer, mas tentam "empurrar" com a barriga para economizar na compra de alguns materiais. Mas há alguns que têm a consciência mais ativa.	Exigem dos seus funcionários o uso dos EPI's, mas às vezes fazem vista grossa.
	(MR-03-14)C	Orientador e fiscalizador.	Sempre fez assim.

continua

QUADRO 92 - (MRA-03-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

		conclusão	
Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	(MR-03-15)C	Na maioria são ativos.	Na maioria são ativos.
	(MR-03-16)S	Conhecem as normas de segurança. Eu não trabalho com contratantes que não tenham ART e CNPJ.	Conscientização dos mestres e oficiais para não perder a continuidade do conhecimento da obra.
	(MR-03-17)S	Não cobram e não se preocupam!! A segurança passa despercebida.	Aplicam com o seu quadro de funcionários e tentam mostrar para o contratante a necessidade de segurança.
	(MR-03-18)S	Fazem vista grossa e dificilmente liberam verba para fazer segurança preventiva.	Fazem pequenas reuniões de conscientização dentro da obra.
	(MR-03-19)S	Exigir que os operários usem os EPI's. Não deixar faltar equipamentos de segurança seja individual ou coletivo.	Exigir que os operários usem os EPI's.
	(MR-03-20)P	Preocupação, precaução e prevenção, como também atendimento a legislação.	Fazem de conta, se fazem de bobos, para não cumprirem com as obrigações.
	(MR-03-21)P	Acho que pela busca de construir, muitas vezes o engenheiro tem atitudes de que ele é o dono da obra sem observar a opinião dos outros.	Acho que pela busca de construir, muitas vezes o engenheiro tem atitudes de que ele é o dono da obra sem observar a opinião dos outros.
	(MR-03-22)P	Na observação de não cumprimento das normas de segurança identifico o problema ao responsável.	Observam as normas.
	(MR-03-23)P	Fiscalizar obras e cobrar o que foi bem ou mal executado.	Seguir ordens determinadas pelo proprietário da empresa.
	(MR-03-24)P	Delega a outros técnicos de segurança.	Falta de fiscalização, negação do perigo.
	(MR-03-25)P	A partir de obras médias e em obras públicas é que é adotado o procedimento de aplicação das normas de segurança do trabalho.	Somente quando são cobrados pelos contratantes, na maioria das vezes.

QUADRO 92 - (MRA-03-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	(MR-03-01)C	Falta de conhecimento técnico das responsabilidades assumidas	Falta de conhecimento técnico das responsabilidades assumidas, pois a responsabilidade é solidária.
	(MR-03-02)C	Falta de orientação e cobrança.	Falta de orientação e exigência.
	(MR-03-03)C	Se não vestem a camisa da segurança é por falta de cobrança dos supervisores.	Se não vestem a camisa da segurança é por falta de cobrança dos supervisores
	(MR-03-04)C	Falta de conhecimento de uma política de segurança.	Acreditam pouco nas questões de segurança.
	(MR-03-05)C	Falta de conhecimento e consciência da importância da segurança na área de trabalho.	Porque geralmente só pensam em lucro.
	(MR-03-06)C	Porque entendem que o investimento generalizado em segurança não agrega valor ao produto.	Porque entendem que o investimento generalizado em segurança não agrega valor ao produto.
	(MR-03-07)C	Metas a cumprir, custo, qualidade do serviço;	Metas a cumprir, custo, qualidade do serviço;
	(MR-03-08)C	Para prevenção de acidentes.	Para evitar acidentes no trabalho.
	(MR-03-09)C	Profissionais cientes dos riscos e das atitudes seguras a serem tomadas.	Profissionais cientes dos riscos e das atitudes seguras a serem tomadas.
	(MR-03-10)C	Conhece a importância do uso dos EPI's.	Conhece a importância do uso dos EPI's.
	(MR-03-11)C	Os contratados não dão grade ênfase à segurança, a maior parte dos recursos financeiros se destina as outras finalidades.	Os contratado não dão grade ênfase à segurança, a maior parte dos recursos financeiros se destina a outras finalidades.
	(MR-03-12)C	Evitar gastos, ordem superior, padrões inadequados.	Evitar gastos, ordem superior.
	(MR-03-13)C	Pelo fato de economizar em algo que depois pode ser mais caro.	Porque sabem que se não exigirem dos seus funcionários a utilização dos EPI's, a contratante pode romper o contrato no item em que fala que a subcontratada é responsável pelo funcionário.
	(MR-03-14)C	Conscientização.	Cultura, falta de cobrança da contratante.

continua

QUADRO 93 - (MRA-03-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	(MR-03-15)C	As sanções pelo descumprimento das normas recaem sobre eles.	As sanções pelo descumprimento das normas recaem sobre eles.
	(MR-03-16)S	Agem por medo da fiscalização do MT e não por preservação da vida.	Para preservar a qualidade e continuidade da obra. Não é recomendado substituir um oficial de segurança por um que não se conhece.
	(MR-03-17)S	Para não arcarem com os custos.	Porque se preocupam com os operários e com o crescimento da empresa.
	(MR-03-18)S	Simplesmente para atender a norma.	Profissionalismo, marketing, vender para empresa que trabalha organização e segurança.
	(MR-03-19)S	Mostrar vídeos de segurança, trazer exemplos bem realizados de outras obras.	Mostrar vídeos de segurança, trazer exemplos bem realizados de outras obras.
	(MR-03-20)P	Porque buscamos prevenir, como também evitar Problemas futuros.	Nenhuma.
	(MR-03-21)P	Às vezes por precaução, por não terem conhecimento abrangente da obra se põem na posição de superiores.	Às vezes por precaução, por não terem conhecimento abrangente da obra se põem na posição de superiores.
	(MR-03-22)P	Porque com problema desta ordem eles serão responsabilizados.	Porque com problema desta ordem eles serão responsabilizados.
	(MR-03-23)P	Muitas vezes depende do salário e motivação para um estímulo maior de trabalho.	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.
	(MR-03-24)P	Sobrecarga de funções.	Não há conscientização, nem cobrança, não há valor à vida.
	(MR-03-25)P	O custo da prevenção é o maior motivador. Evita transtornos e acidentes indesejáveis para todos.	Têm consciência que a prevenção é o modo mais seguro de trabalhar e que lhe dará menos transtorno.

QUADRO 93 - (MRA-03-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O AUTOR (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	(MR-03-01)C	Faltam cursos de aperfeiçoamento. Aumentar a fiscalização. Contratação de profissionais habilitados na área.	Cursos de aperfeiçoamento. Especificar melhor os contratos. Aumentar a fiscalização
	(MR-03-02)C	Fazer mapa de risco. Contratar um responsável pela segurança permanente à obra.	O contratante colocar em planilha e cobrar as ações.
	(MR-03-03)C	Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança.	Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança.
	(MR-03-04)C	Falta de conhecimento de uma política de segurança.	Acreditam pouco nas questões de segurança.
	(MR-03-05)C	Divulgar os acidentes de obra mais freqüentes e conscientizar a todos.	Conscientização, divulgação, cursos permanentes de reciclagem.
	(MR-03-06)C	Treinamentos, cursos e palestras.	Treinamentos, cursos e palestras.
	(MR-03-07)C	Treinamentos, cursos e palestras.	Treinamentos, cursos e palestras.
	(MR-03-08)C	Aplicar a NR-18 na obra, de forma integral.	Tem que aplicar as normas de segurança no trabalho.
	(MR-03-09)C	Treinamento, especialização.	Treinamento, especialização
	(MR-03-10)C	Reuniões informais no próprio canteiro de obras, ressaltando a importância do uso dos EPI's sempre dentro da obra.	Reuniões informais no próprio canteiro de obras, ressaltando a importância do uso dos EPI's sempre dentro da obra.
	(MR-03-11)C	Aumentar os recursos financeiros para melhorar a segurança. Analisar processos para identificação dos riscos, divulgar os riscos encontrados aos operários e determinar o uso imediato dos EPI's	Aumentar os recursos financeiros para melhorar a segurança. Analisar processos para identificação dos riscos, divulgar os riscos encontrados aos operários e determinar o uso imediato dos EPI's
	(MR-03-12)C	Gestão de segurança. aplicação das normas visando melhoria e não somente atendê-las.	Campanhas educativas, fiscalização e punição. Empresa contratada exigir e fiscalizar.
	(MR-03-13)C	Falta treinamento. Diálogo com os funcionários. Falta respeito pela vida do próximo.	Falta treinamento. Diálogo com os funcionários.
	(MR-03-14)C	Treinamento.	Multa, treinamento, fiscalização, advertência e multa contratual.

continua

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Engenheiros	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	(MR-03-15)C	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.
	(MR-03-16)S	Ganhar por esse tipo de trabalho.	Ganhar dinheiro por esse tipo de trabalho.
	(MR-03-17)S	Planejamento de segurança. Uma maior fiscalização por parte da DRT, para que as empresas façam sua parte.	A advertência para os operários quanto à utilização dos EPI's e cobrar da contratante a sua solidariedade.
	(MR-03-18)S	Maior fiscalização, propaganda, conscientização visitas na obra.	Mais fiscalização, mais cobrança, propaganda, visitas e conscientização no canteiro de obra.
	(MR-03-19)S	Mais empenho dos profissionais com relação ao uso dos equipamentos de segurança.	Mais empenho dos profissionais com relação ao uso dos equipamentos de segurança.
	(MR-03-20)P	Treinamento e auto-conscientização	Treinamento e cobrança.
	(MR-03-21)P	Legislação mais próxima da realidade, mais enxuta e que tivesse uma fiscalização efetiva com punições e conscientização.	Legislação mais próxima da realidade, mais enxuta e que tivesse uma fiscalização efetiva com punições e conscientização.
	(MR-03-22)P	Mais cursos.	Mais cursos.
	(MR-03-23)P	Os engenheiros e arquitetos necessitam de um comprometimento maior diante de uma obra, para poder exigir com rigor as tarefas de seus subordinados.	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança.
	(MR-03-24)P	Mais planejamento, treinamento e multas.	Sensibilizá-los, treiná-los e multas.
	(MR-03-25)P	Promover mais treinamentos para os trabalhadores e a auto estima dos funcionários.	Promover treinamentos.

QUADRO 94 - (MRA-03-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O AUTOR (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa.		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais.	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	(MR-03-01)C	Têm algum conhecimento prático destas normas.	Têm algum conhecimento prático destas normas.
	(MR-03-02)C	Conhecimento básico da segurança dos funcionários.	Têm noções básicas do uso de EPI.
	(MR-03-03)C	Conhecimentos básicos, quanto a atividades na altura, de materiais.	Pouco conhecimento. Cuidados maiores em empresas especializadas.
	(MR-03-04)C	Em partes.	Em partes.
	(MR-03-05)C	Em termos das prescrições normativas não, apenas têm noções a respeito do uso de EPI's	Em termos das prescrições normativas não, apenas têm noções a respeito do uso de EPI's
	(MR-03-06)C	Conhecem parcialmente.	Conhecem parcialmente.
	(MR-03-07)C	Parcialmente.	Parcialmente.
	(MR-03-08)C	Em parte.	Não têm conhecimento
	(MR-03-09)C	Parcialmente	Parcialmente
	(MR-03-10)C	Em parte.	Em parte.
	(MR-03-11)C	Básico.	Básico.
	(MR-03-12)C	Pouco conhecimento, aplicação de procedimentos básicos mínimos necessários.	Pouco conhecimento, aplicação de procedimentos básicos mínimos necessários.
	(MR-03-13)C	Sim	Sim
	(MR-03-14)C	Pouco.	Pouco.

continua

QUADRO 95 - (MRA-03-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais.	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	(MR-03-15)C	Na sua maioria sim.	Na sua maioria sim.
	(MR-03-16)S	Em partes, mas na maioria não.	Não.
	(MR-03-17)S	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.
	(MR-03-18)S	Sim, mas não obedecem ou se recusam a usar.	Todos conhecem a respeito, mas se ninguém cobra não fazem nada.
	(MR-03-19)S	Sim.	Sim.
	(MR-03-20)P	Muito pouco, a grande maioria desconhece.	Em parte.
	(MR-03-21)P	Conhece muito pouco. Isto por falta de instrução e de conscientização.	Não muda de definição, é a mesma coisa que o contratante. Porém se for proprietário tem um agravante, não sabe discutir tecnicamente.
	(MR-03-22)P	Na sua maioria têm conhecimento	Na sua maioria têm conhecimento
	(MR-03-23)P	Aceitam o que determinado a eles pelos engenheiros e arquitetos.	É onde é feito uma excelente seleção para que se cobre o mínimo das normas de segurança dos operários.
	(MR-03-24)P	Pouquíssimo.	Pouquíssimo.
	(MR-03-25)P	Sim, mas há resistência na aplicação dos procedimentos de segurança.	Sim, mas há resistência na aplicação dos procedimentos de segurança.

QUADRO 95 - (MRA-03-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais.	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	(MR-03-01)C	Adotam algumas normas	Adotam algumas normas
	(MR-03-02)C	Verificam somente os lugares com maior risco de acidente. Procuram sinalizar estes locais.	Cuidam somente dos lugares com risco visível.
	(MR-03-03)C	Normalmente são abertos a novos conhecimentos. Quando treinados tornam-se defensores da segurança.	Negligentes.
	(MR-03-04)C	Dão pouca atenção a questões de segurança.	Dão pouca atenção ao cumprimento das normas.
	(MR-03-05)C	Procuram usar e orientar seus subordinados para o uso de EPI's.	Usam mais por obrigação do que por conscientização do perigo.
	(MR-03-06)C	Pouca cobrança, Preocupam-se mais Com a produção.	Pouca cobrança, Preocupam-se mais Com a produção.
	(MR-03-07)C	Muito cobrado.	Muito cobrado.
	(MR-03-08)C	Às vezes tem restrições quanto ao uso e utilização dos equipamentos.	Têm restrições ao uso. Achem que é dispensável.
	(MR-03-09)C	Compreendem as necessidades das atitudes de segurança, porém devem ser estimulados e monitorados.	Tendem a não seguir atitudes seguras. São na maioria das vezes complacentes com os subordinados no não cumprimento das normas.
	(MR-03-10)C	Receber informação, colocar em prática e passar aos operários.	Cobrar dos operários o uso dos EPI's.
	(MR-03-11)C	Absorvem rapidamente as orientações do engenheiro, mas possuem dificuldades na implementação das medidas de segurança.	Absorvem rapidamente as orientações do engenheiro, mas possuem dificuldades na implementação das medidas de segurança.
	(MR-03-12)C	Distribuem EPI e exigem de seus funcionários o uso de equipamentos os quais os mesmos não utilizam.	Distribuem EPI e exigem de seus funcionários o uso de equipamentos os quais os mesmos não utilizam.
	(MR-03-13)C	Fazem "vista grossa" pelo fato de acharem que não têm tempo, têm algo mais importante para fazer	Fazem "vista grossa" pelo fato de acharem que não têm tempo, têm algo mais importante para fazer
	(MR-03-14)C	Depende da cobrança.	Desatentos.

continua

QUADRO 96 - (MRA-03-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais.	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	(MR-03-15)C	Têm comportamento passivo, precisam estar sendo provocados.	Têm comportamento passivo, precisam estar sendo provocados.
	(MR-03-16)S	Por respeito ao profissional de engenharia, aceitam orientações mas ainda resistem em assimilar.	Resistem, mas somente obedecem ao proprietário da obra. Se o proprietário compra EPI's usa, se não, não tem atitude.
	(MR-03-17)S	Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI's corretamente.	Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI's corretamente.
	(MR-03-18)S	Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar.	Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar.
	(MR-03-19)S	Cobrar dos operários o uso do EPI's. Mostrar qual a maneira correta para o uso do EPI's.	Cobrar dos operários o uso do EPI's.
	(MR-03-20)P	Descaso, o serviço tem muito mais importância.	Desconhecem.
	(MR-03-21)P	Muitas vezes usam de uma autoridade que não têm, e não sabem se expressar para os operários.	Muitas vezes usam de uma autoridade que não têm, e não sabem se expressar para os operários.
	(MR-03-22)P	Verifica e observa se estão sendo cumpridas as normas. Em caso negativo, solicita o cumprimento das mesmas.	Muitas vezes por comodidade e economia não observam as normas de segurança na obra.
	(MR-03-23)P	Por ordem dos engenheiros tocam a obra conforme lhes é determinado.	Seguir as ordens determinadas pelo proprietário da empresa.
	(MR-03-24)P	Descaso e negação das necessidades.	Descaso.
	(MR-03-25)P	Adotam as normas somente quando são cobrados, salvo raras exceções.	Somente quando são fiscalizados.

QUADRO 96 - (MRA-03-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais.	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	(MR-03-01)C	Falta de conhecimento técnico e conscientização	Falta de conhecimento técnico e conscientização
	(MR-03-02)C	Falta de orientação e cobrança.	Falta de orientação e cobrança.
	(MR-03-03)C	Se não vestem a camisa da segurança é por falta de cobrança dos supervisores.	Falta de conhecimento técnico e conscientização
	(MR-03-04)C	As empresas não estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais.	As empresas não estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais.
	(MR-03-05)C	Eles agem dessa maneira mais por obrigação do que por conscientização do perigo.	Por falta de conhecimento.
	(MR-03-06)C	Cumprir o cronograma, qualidade do serviço e produto.	Cumprir o cronograma, qualidade do serviço e produto.
	(MR-03-07)C	Cronograma em dia, qualidade do serviço.	Cronograma em dia, qualidade do serviço.
	(MR-03-08)C	Falta de motivação, despreparo.	Por elevar o custo da obra e por serem relapsos.
	(MR-03-09)C	Devido à sua aceitação quanto a hierarquia, resumida pela frase: “segurança tem que vir de cima”.	Por acharem que a responsabilidade de segurança é do contratante. Devem ser duramente fiscalizados.
	(MR-03-10)C	Também percebem a importância do uso correto dos EPI’s pela segurança.	Valoriza a importância do uso dos EPI’s.
	(MR-03-11)C	Os engenheiros são os agentes motivadores passando informações pouco explicativas da importância da segurança do trabalho.	Os engenheiros são os agentes motivadores passando informações pouco explicativas da importância da segurança do trabalho.
	(MR-03-12)C	Economizar tempo e esforços. Evitar desconforto e hábitos inadequados.	Economizar tempo e esforços. Evitar desconforto e hábitos inadequados.
	(MR-03-13)C	Os mestres acham que na falta do engenheiro ele é “quem manda” na obra e não pode perder tempo	Os mestres acham que na falta do engenheiro ele é “quem manda” na obra e não pode perder tempo
	(MR-03-14)C	Falta de cultura na empresa.	Falta de conscientização.

continua

QUADRO 97 - (MRA-03-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais.	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	(MR-03-15)C	São muito cobrados por parte da fiscalização.	São muito cobrados por parte da fiscalização.
	(MR-03-16)S	Para o engenheiro não denunciar ao proprietário a indisciplina. O engenheiro vira as costas e a segurança é diminuída.	“Fazem que escutam”, “fazem que obedecem” mas resistem. Não querem causar “diz-que-diz” entre serventes.
	(MR-03-17)S	Acham que a obra é “assim mesmo” e que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.	Acham que a obra é “assim mesmo” e que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.
	(MR-03-18)S	Esperam pela empresa.	Esperam pela empresa.
	(MR-03-19)S	Reuniões na área de vivência, semanais ou mensais. A respeito da segurança na obra.	Reuniões na área de vivência, semanais ou mensais. A respeito da segurança na obra.
	(MR-03-20)P	Porque são relaxados.	Desconhecem.
	(MR-03-21)P	Para tentar se impor aos funcionários.	Para tentar se impor aos funcionários.
	(MR-03-22)P	Porque qualquer problema ele será responsabilizado.	Devido à economia.
	(MR-03-23)P	Porque o interesse vêm deles próprios para se capacitar, o que ele sabe é mérito dele mesmo.	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.
	(MR-03-24)P	Porque não foram “adestrados”. Falta de cobrança.	Não há conscientização, cultura, não há valor à vida.
	(MR-03-25)P	Alguns sabem que usar EPI’s é o modo mais seguro de trabalhar, mas ainda falta mais consciência na adoção das normas.	A maioria usa em partes os EPI’s. Ainda falta mais treinamento e conscientização.

QUADRO 97 - (MRA-03-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais.	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	(MR-03-01)C	Cursos, treinamentos. Organizar sistemas de prevenção de acidentes.	Cursos, treinamentos. Organizar sistemas de prevenção de acidentes.
	(MR-03-02)C	Exigir ações relativas à segurança.	Cobrar a execução.
	(MR-03-03)C	Estimulo, conscientização, incentivo financeiro.	Contratos com cláusulas expressas quanto ao item segurança.
	(MR-03-04)C	As empresas não estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais.	As empresas não estabelecem, uma política de treinamento coletivo, dos mestres/oficiais.
	(MR-03-05)C	Divulgar e realizar constantes cursos para treinamento e aperfeiçoamento.	Conscientização.
	(MR-03-06)C	Fiscalizar, orientar, cobrar e punir.	Fiscalizar, orientar, cobrar e punir.
	(MR-03-07)C	Fiscalizar, orientar, cobrar e punir.	Fiscalizar, orientar, cobrar e punir.
	(MR-03-08)C	Exigir o uso adequado. Conscientizar os trabalhadores.	Conscientização e orientação das normas de segurança.
	(MR-03-09)C	Informação, treinamento e conscientização.	Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas.
	(MR-03-10)C	Receber treinamento ressaltando o uso correto dos EPI's e a importância este uso aos operários.	Receber treinamento ressaltando o uso correto dos EPI's e a importância este uso aos operários.
	(MR-03-11)C	Conscientizar que a mesma importância na execução de tarefas, se estende também à segurança. Tenha consciência que o maior patrimônio da empresa é o operário.	Conscientizar que a mesma importância na execução de tarefas, se estende também à segurança. Tenha consciência que o maior patrimônio da empresa é o operário.
	(MR-03-12)C	Cursos de desenvolvimento e melhorias do trabalho, campanhas educativas.	Cursos de desenvolvimento e melhorias do trabalho, campanhas educativas.
	(MR-03-13)C	Treinamento.	Treinamento e conscientização.
	(MR-03-14)C	Treinamento.	Treinamento e fiscalização.

continua

QUADRO 98 - (MRA-03-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
 FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Mestres, oficiais	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	(MR-03-15)C	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.
	(MR-03-16)S	Ganhar mais para fazer esse tipo de serviço.	Comissões em dinheiro e participação nos lucros provenientes da ausência de acidentes de trabalho.
	(MR-03-17)S	Treinamento e cobrança por parte da empresa.	Treinamento e cobrança por parte da empresa.
	(MR-03-18)S	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro.	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro.
	(MR-03-19)S	Mostrar para os demais profissionais a importância do uso dos EPI's e proteção coletiva.	Mostrar para os demais profissionais a importância do uso dos EPI's e proteção coletiva.
	(MR-03-20)P	Treinamento, motivação e cobrança.	Treinamento.
	(MR-03-21)P	Que haja consciência da importância da prevenção de acidentes e que isto fosse repassado para os funcionários.	Que haja consciência da importância da prevenção de acidentes e que isto fosse repassado para os funcionários
	(MR-03-22)P	Mais cursos e treinamentos.	Mais cursos e treinamentos.
	(MR-03-23)P	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança.	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança.
	(MR-03-24)P	Treinamento.	Treinamento, advertência e punição.
	(MR-03-25)P	Envolver-se mais nas campanhas de prevenção de acidentes e normas de segurança do trabalho.	Fiscalizar o uso de EPI's dos funcionários.

QUADRO 98 - (MRA-03-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O AUTOR (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	(MR-03-01)C	Têm pouco conhecimento destas normas	Têm pouco conhecimento destas normas
	(MR-03-02)C	Conhecem muito pouco sobre sua segurança.	Não dão importância à segurança.
	(MR-03-03)C	Apresentam escassos conhecimentos sobre segurança individual e pouco de segurança coletiva.	Quase nenhum conhecimento, normalmente “dançam conforme a música” das contratantes.
	(MR-03-04)C	Muito pouco. falta de treinamento	Conhecem muito pouco, devido a falta de treinamento.
	(MR-03-05)C	Em termos das prescrições normativas não, apenas têm noções a respeito do uso de EPI's.	Em termos das prescrições normativas não, apenas têm noções a respeito do uso de EPI's.
	(MR-03-06)C	Poucos conhecem.	Poucos conhecem.
	(MR-03-07)C	A respeito do uso de EPI's não há conhecimento.	A respeito do uso de EPI's não há conhecimento.
	(MR-03-08)C	Não conhecem as normas.	Não conhecem as normas.
	(MR-03-09)C	Muito pouco.	Muito pouco.
	(MR-03-10)C	Em parte.	Em parte.
	(MR-03-11)C	Muito pouco.	Muito pouco.
	(MR-03-12)C	Pouco conhecimento.	Pouco conhecimento.
	(MR-03-13)C	Sim.	Sim.
	(MR-03-14)C	Pouco.	Nulo.

continua

QUADRO 99 - (MRA-03-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III - OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	(MR-03-15)C	Conhecem as mais comuns. Ex.: botas, capacete.	Na sua maioria sim.
	(MR-03-16)S	Não.	Não.
	(MR-03-17)S	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.	Conhecem, mas agem com indiferença e descaso.
	(MR-03-18)S	Sim, mas não obedecem ou se recusam a usar.	Têm conhecimento, mas se recusam a usar.
	(MR-03-19)S	Em parte.	Em parte.
	(MR-03-20)P	Desconhecem.	Desconhecem.
	(MR-03-21)P	Menos ainda que os mestres. Muito em razão do baixo grau de instrução (muitos às vezes nem sabem ler).	Menos ainda que os mestres. Muito em razão do baixo grau de instrução (muitos às vezes nem sabem ler).
	(MR-03-22)P	Conhecem, mais muitas vezes não utilizam esse conhecimento.	Na sua maioria têm conhecimento
	(MR-03-23)P	Eles na grande maioria são rudes, e não se preocupam em aprender as melhorias das normas de segurança.	É um pau mandado, depende das ordens de seus superiores.
	(MR-03-24)P	Nenhum.	Nenhum.
	(MR-03-25)P	Sim, desde que haja treinamento.	Sim, desde que haja treinamento.

QUADRO 99 - (MRA-03-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		operários	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	(MR-03-01)C	A maioria só adota normas sistematizadas se obrigados	A maioria só adota normas sistematizadas se obrigados
	(MR-03-02)C	Evitam utilizar alguns itens de segurança,	Negligentes.
	(MR-03-03)C	São contrários ao uso de EPI, alegam desconforto, dificuldade e restrição nos movimentos.	Negligentes.
	(MR-03-04)C	Negligentes e teimosos em cumprir as normas.	Negligentes e teimosos em cumprir as normas.
	(MR-03-05)C	Eles não dão a devida importância.	Não demonstram conhecimento sobre o uso de equipamentos de segurança.
	(MR-03-06)C	Distração, dispersão, e não valorização dos equipamentos.	Distração, dispersão, e não valorização dos equipamentos.
	(MR-03-07)C	Relaxamento no uso de EPI's. Distração e dispersão.	Relaxamento no uso de EPI's. Distração e dispersão.
	(MR-03-08)C	Estão abertos a aceitar as normas em partes.	Estão abertos ao uso das EPI's.
	(MR-03-09)C	Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação.	Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação.
	(MR-03-10)C	Dificuldade de entender a importância do uso dos EPI's.	Na maioria das vezes não fazem o uso correto dos EPI's.
	(MR-03-11)C	Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação.	Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação.
	(MR-03-12)C	Se lhe convir utiliza. Falta de conhecimento.	Se lhe convir utiliza. Falta de conhecimento.
	(MR-03-13)C	Eles usam os EPI's mas precisam ter uma fiscalização da empresa pegando no pé deles.	Não gostam de usar os EPI's, só usam quando ameaçados de perder o emprego.
	(MR-03-14)C	Aceitação mediante cobrança.	Seguem a orientação.

continua

QUADRO 100 - (MRA-03-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		operários	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	(MR-03-15)C	Na sua maioria despreocupados, precisando haver cobrança e fiscalização.	Na sua maioria despreocupados, precisando haver cobrança e fiscalização.
	(MR-03-16)S	Se os oficiais mandam eles obedecem, se não mandam não usam.	Fazem exclusivamente o que os oficiais mandam.
	(MR-03-17)S	Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI's corretamente.	Agem com descaso. Quando acontece um receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI's,corretamente.
	(MR-03-18)S	Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar.	Usam os equipamentos conta a vontade, porque se não usarem serão advertidos.
	(MR-03-19)S	Na maioria das vezes não usam os EPI's.	Na maioria das vezes não usam os EPI's.
	(MR-03-20)P	Nenhuma, só lembram no momento em que ocorre o acidente.	Desconhecem.
	(MR-03-21)P	Pela sua situação dentro da obra, muitas vezes se sentem inferiorizados.	Pela sua situação dentro da obra, muitas vezes se sentem inferiorizados.
	(MR-03-22)P	Muitas vezes não respeitam as normas por comodidade.	Muitas vezes não respeitam as normas por comodidade.
	(MR-03-23)P	Executam suas tarefas, cada um com a sua competência.	Seguir as ordens determinadas pelo proprietário da empresa.
	(MR-03-24)P	Indiferente.	Indiferente.
	(MR-03-25)P	Não têm consciência quanto ao uso dos EPI's.	Somente quando são fiscalizados.

QUADRO 100 - (MRA-03-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		operários	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	(MR-03-01)C	Falta de treinamento, falta de conscientização, não são exigidos a adotar as normas.	Falta de treinamento, falta de conscientização, não são exigidos a adotar as normas.
	(MR-03-02)C	Falta de cobrança	Falta de cobrança
	(MR-03-03)C	Desconhecimento, Falta de treinamento e espírito desafiador.	Desconhecimento, Descaso. Não há percepção tangível do perigo imediato e a longo prazo.
	(MR-03-04)C	Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança.	Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança.
	(MR-03-05)C	Falta de conhecimento.	Falta orientação.
	(MR-03-06)C	Falta de instrução. Falta de educação, respeito.	Falta de instrução. Falta de educação, respeito.
	(MR-03-07)C	Falta de instrução. Falta de educação e respeito.	Falta de instrução. Falta de educação e respeito.
	(MR-03-08)C	Relapsos, não têm motivação.	Por subordinação natural ao chefe.
	(MR-03-09)C	Principalmente devido ao uso das EPI's, que podem incomodar e dificultar o desempenho dos serviços.	É a ponta da linha, e se os seus superiores diretos não seguem as normas eles também não.
	(MR-03-10)C	Negligência, relaxamento, falta de cultura profissional.	Negligência, relaxamento, falta de cultura profissional.
	(MR-03-11)C	Trazem vários problemas de casa, dão mais importância ao processo mecânico de execução das tarefas. Alguns EPI's prejudicam suas habilidades.	Trazem vários problemas de casa, dão mais importância ao processo mecânico de execução das tarefas. Alguns EPI's prejudicam suas habilidades.
	(MR-03-12)C	Procurar aprovação do grupo, hábitos inadequados e desconhecimento.	Procurar aprovação do grupo, hábitos inadequados e desconhecimento.
	(MR-03-13)C	Pelo fato de eles acharem que nunca nada vai acontecer com eles, e medo de perder o emprego.	Falta de consciência pela própria vida.
	(MR-03-14)C	Falta de conscientização.	Necessidade.

continua

QUADRO 101 - (MRA-03-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		operários	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	(MR-03-15)C	A manutenção da vida ou do emprego.	A manutenção da vida ou do emprego.
	(MR-03-16)S	Pela cobrança dos oficiais, e eles sabem obedecer a hierarquia.	Falta de conhecimento, problema cultural e subordinação.
	(MR-03-17)S	Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.	Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.
	(MR-03-18)S	Esperam pela empresa.	São levados pelas ações da empresa.
	(MR-03-19)S	Falta de treinamento direcionado para cada função.	Falta de treinamento direcionado para cada função.
	(MR-03-20)P	Nenhuma, só lembram no momento em que ocorre o acidente.	Desconhecem e são relaxados.
	(MR-03-21)P	Muito em razão do seu conhecimento intelectual.	Muito em razão do seu conhecimento intelectual.
	(MR-03-22)P	Porque é mais cômodo.	Porque é mais cômodo.
	(MR-03-23)P	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.	Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.
	(MR-03-24)P	Falta de cobrança, falta de cultura/ esclarecimento, não valorizam a vida.	Não valorizam a vida, não têm noção dos riscos.
	(MR-03-25)P	Creditam o não uso dos EPI's ao desconforto que os mesmos causam.	Falta treinamento e mais fiscalização por parte dos chefes imediatos no processo.

QUADRO 101 - (MRA-03-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		operários	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	(MR-03-01)C	Treinamento. Fiscalizar e exigir a adoção das normas de segurança. Punir quando necessário.	Treinamento. Fiscalizar e exigir a adoção das normas de segurança. Punir quando necessário.
	(MR-03-02)C	Cobrar a utilização dos EPI's	Cobrar a utilização dos EPI's
	(MR-03-03)C	Mais treinamento.	Cobrança mais efetiva.
	(MR-03-04)C	Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança.	Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança.
	(MR-03-05)C	Orientar, esclarecer a importância do uso de equipamentos de segurança.	Conscientização.
	(MR-03-06)C	Obedecer, cumprir.	Obedecer, cumprir.
	(MR-03-07)C	Obedecer, cumprir.	Obedecer, cumprir.
	(MR-03-08)C	Treinamento, campanha, orientação e conscientização.	Treinamento, campanha, orientação e conscientização.
	(MR-03-09)C	Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas.	Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas.
	(MR-03-10)C	Receber treinamento voltado para a conscientização do uso dos EPI's.	Receber treinamento voltado para a conscientização do uso dos EPI's.
	(MR-03-11)C	Falta de consciência do seu valor para a empresa e para sua família. Desenvolver sua habilidades para o trabalho junto com a segurança.	Falta de consciência do seu valor para a empresa e para sua família. Desenvolver sua habilidades para o trabalho junto com a segurança.
	(MR-03-12)C	Campanhas educativas de conscientização e treinamento.	Campanhas educativas de conscientização e treinamento.
	(MR-03-13)C	Treinamento e conscientização.	Treinamento.
	(MR-03-14)C	Treinamento e fiscalização pela empresa.	Treinamento e fiscalização.

continua

QUADRO 102 - (MRA-03-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

Questão formulada ao entrevistado de cada empresa		CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
		Operários	
AÇÃO: O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	(MR-03-15)C	Campanhas de conscientização e multa.	Campanhas de conscientização e multa.
	(MR-03-16)S	Orientar para usar,que é bom para ele e para a família dele em caso de afastamento.	Orientar para usar que é bom para ele e para a família dele em caso de afastamento.
	(MR-03-17)S	Treinamento e cobrança por parte da empresa.	Treinamento e cobrança por parte da empresa.
	(MR-03-18)S	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro.	Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro.
	(MR-03-19)S	Treinamento mais eficaz.	Treinamento mais eficaz.
	(MR-03-20)P	Treinamento, motivação e cobrança.	Treinamento.
	(MR-03-21)P	Ter consciência que a utilização de equipamentos de segurança é para poupar a sua vida e de seus colegas.	Ter consciência que a utilização de equipamentos de segurança é para poupar a sua vida e de seus colegas.
	(MR-03-22)P	Treinamentos e incentivos.	Treinamentos e incentivos.
	(MR-03-23)P	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo para que apliquem melhor as normas de segurança.	É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo para que apliquem melhor as normas de segurança.
	(MR-03-24)P	Esclarecimento e treinamento.	Esclarecimento, treinamento, advertência e punição.
	(MR-03-25)P	Ter sempre treinamento, mas há sempre a dificuldade de adotar estes procedimentos em obras pequenas.	Adotar os EPI's como aliados para a garantia de uma vida profissional melhor e segura.

QUADRO 102 - (MRA-03-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS AGRUPADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRA-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRA - Matriz de respostas agrupadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 64%.	Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 60%.
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conhecem em grande parte. 2. Conhecem em grande parte. 3. Sim. 4. Sim. 5. Sim. 6. Sim, obrigatoriamente. Consciência da responsabilidade direta sobre a segurança. 7. Sim. 8. Sim. 9. Na sua maioria sim. 10. Conhecem, mas não planejam a segurança e acham o custo "caro". Agem somente quando ocorre acidente. 11. Sim, só tomam alguma atitude mais relevante quando acontece algum incidente grave. 12. Sim. 13. Sim. 14. Na sua maioria têm conhecimento. 15. O que os engenheiros e arquitetos conhecem a respeito das normas de segurança é o mínimo que se pode aplicar para a melhoria da qualidade na obra 16. Sim. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conhecem em grande parte. 2. Conhecem em grande parte. 3. Sim. 4. Sim. 5. Sim. 6. Sim, obrigatoriamente. Consciência da responsabilidade direta sobre a segurança. 7. Conhecem, mas não há aplicação. 8. Sim. 9. Na sua maioria sim. 10. Conhecem e cobram tentando aplicar as exigências da norma, mas se os demais não fazem, a obra fica irregular. 11. Sim, exigem da empresa contratante, têm preocupação constante com a segurança. 12. Sim, têm conhecimento das normativas de segurança. 13. Sim. 14. Na sua maioria têm conhecimento. 15. Normalmente os proprietários das empresas contratam os serviços de um engenheiro para acompanhar a execução da obra, e daí vai do Interesse do próprio profissional.

continua

QUADRO 103 - (MRS-03-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança: 36%.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conhecem em partes. 2. Todos sabem da norma NR-18, porém conhecem muito pouco suas exigências. 3. Parcial, geralmente em itens relacionados a serra elétrica, guarda-corpo e betoneira. 4. Em partes. A complexidade e falta de treinamento dificultam o melhor conhecimento. 5. Superficialmente, não têm domínio real sobre as prescrições normativas. 6. Pode até conhecer mas não há aplicação. 7. Sim, em partes. 8. Conhecem o essencial para o seu trabalho, pois a legislação é extensa. 9. Conhecimento parcial e pouco envolvimento. 	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança: 40%.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conhecem em partes 2. Têm noções básicas. 3. Parcial, geralmente em itens relacionados a serra elétrica, guarda-corpo e betoneira. 4. Em partes. A complexidade e falta de treinamento, dificultam o melhor conhecimento. 5. Superficialmente, não têm domínio real sobre as prescrições normativas. 6. Pouco (mínimo). 7. Sim, em partes. 8. Acho que a mesma situação do engenheiro contratante, porém com um agravante, não sabe se obedece o contratante ou seu empregador. 9. Em partes. 10. Pouco conhecimento

CONHECIMENTO:
Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?

QUADRO 103 - (MRS-03-01-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 56%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O comportamento é de transferência de responsabilidade aos encarregados da obra, ou seus subcontratados. 2. Fiscalizar o uso de EPI's e cobrar a sua utilização para evitar ser surpreendido pela fiscalização. 3. Cobrar, exigir. 4. Fazer com que todos usem os EPI's e cumpram as normas. 5. Envolvidos com atividades relacionadas a segurança. Buscam atos seguros. 6. Fiscalizar e exigir o uso dos equipamentos. 7. Trabalho de fiscalização e punição. 8. Orientador e fiscalizador. 9. Na maioria são ativos. 10. Conhecem as normas de segurança. Eu não trabalho com contratantes que não tenham ART e CNPJ. 11. Exigir que os operários usem os EPI's. Não deixar faltar equipamentos de segurança seja individual ou coletivo. 12. Preocupação, precaução e prevenção, como também atendimento a legislação. 13. Na observação de não cumprimento das normas de segurança identifico o problema ao responsável. 14. Delega a outros técnicos de segurança. 	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: 40%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cobrar, exigir. 2. De fazer cumprir as normas de segurança. 3. Envolvidos com atividades relacionadas a segurança. Buscam atos seguros 4. Fiscalizar e exigir o uso dos equipamentos 5. Na maioria são ativos. 6. Conscientização dos mestres e oficiais para não perder a continuidade do conhecimento da obra. 7. Aplicam com o seu quadro de funcionários e tentam mostrar para o contratante a necessidade de segurança. 8. Fazem pequenas reuniões de conscientização dentro da obra. 9. Exigir que os operários usem os EPI's. 10. Observam as normas.

continua

QUADRO 104 - (MRS-03-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
 FONTE: O autor (2008)

	conclusão	
	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
COMPORTAMENTO: Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (44%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exigem e incentivam a prática de algumas normas de segurança, mas não de modo sistemático. 2. Exigem poucos cuidados com segurança. Não observam os itens que podem causar acidentes. 3. As questões de segurança não são dadas com a importância que deveriam. 4. Investem na segurança das tarefas mais perigosas ou apenas cumprem a lei. 5. Geralmente cobram o básico. São resistentes a aplicação das normas, dão prioridade aos custos, ignorando as vezes o risco. 6. Eles sabem o que fazer, mas tentam “empurrar” com a barriga para economizar na compra de alguns materiais. Mas têm alguns que têm a consciência mais ativa. 7. Não cobram e não se preocupam!! A segurança passa despercebida. 8. Fazem vista grossa e dificilmente liberam verba para fazer segurança preventiva. 9. Acho que pela busca de construir, muitas vezes o engenheiro tem atitudes de que ele é o dono da obra sem observar a opinião dos outros. 10. Fiscalizar obras e cobrar o que foi bem ou mal executado. 11. A partir de obras médias e obras públicas é que é adotado o procedimento de aplicação das normas de segurança do trabalho. 	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (60%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sua atitude depende de contrato e das exigências do contratante 2. Exigem pouco dos funcionários. Não dão muita importância. 3. O comportamento é de transferência de responsabilidade aos encarregados da obra, ou seus terceirizados. 4. Dão pouca atenção ao cumprimento das normas de segurança. 5. Geralmente não dão a devida importância quanto a segurança. 6. Investem na segurança das tarefas mais perigosas ou apenas cumprem a lei. 7. Geralmente cobram o básico. São resistentes a aplicação das normas, dão prioridade aos custos, ignorando às vezes o risco. 8. Cobram e executam de acordo como são cobrados. 9. Exigem dos seus funcionários o uso dos EPI's, mas às vezes fazem vista grossa. 10. Sempre fez assim. 11. Fazem de conta, se fazem de bobos, para não cumprirem com as obrigações. 12. Acho que pela busca de construir, muitas vezes o engenheiro tem atitudes de que ele é o dono da obra sem observar a opinião dos outros. 13. Seguir ordens determinadas pelo proprietário da empresa. 14. Falta de fiscalização, negação do perigo. 15. Somente quando são cobrados pelos contratantes, na maioria das vezes.

QUADRO 104 - (MRS-03-01-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Motivação pró cumprimento das normas:(48%)</p> <p>Conhecimento, conscientização e presença da fiscalização.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agem por medo da fiscalização do MT e não por preservação da vida. 2. Para prevenção de acidentes. 3. Profissionais cientes dos riscos e das atitudes seguras a serem tomadas. 4. Conhece a importância do uso dos EPI's. 5. Pelo fato de economizar em algo que depois pode ser mais caro. 6. Conscientização, é consciente. 7. As sanções pelo descumprimento das normas recaem sobre eles. 8. Simplesmente para atender à norma. 9. Porque buscamos prevenir, como também evitar problemas futuros. 10. Porque com problema desta ordem eles serão responsabilizados. 11. O custo da prevenção é o maior motivador. Evita transtornos e acidentes indesejáveis para todos. 12. Metas a cumprir, custo, qualidade do serviço. 	<p>Motivação pró cumprimento das normas: (48%)</p> <p>Conscientização, conhecimento, cumprimento de metas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Metas a cumprir, custo, qualidade do serviço. 2. Para evitar acidentes no trabalho. 3. Profissionais cientes dos riscos e das atitudes seguras a serem tomadas. 4. Conhece a importância do uso dos EPI's. 5. As sanções pelo descumprimento das normas recaem sobre eles. 6. Para preservar a qualidade e continuidade da obra. Não é recomendado substituir um oficial de segurança por um que não se conhece. 7. Porque se preocupam com os operários e com o crescimento da empresa. 8. Porque problema desta ordem eles serão responsabilizados. 9. Profissionalismo, marketing, vender para empresa que trabalha organização e segurança. 10. Têm consciência que a prevenção é o modo mais seguro de trabalhar e que lhe dará menos transtorno. <p>Clausulas contratuais.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Porque sabem que se não exigirem dos seus funcionários a utilização dos EPI's, a contratante pode romper o contrato no item em que fala que a subcontratada é responsável pelo funcionário.

continua

QUADRO 105 - (MRS-03-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O AUTOR (2008)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	Motivação contra o cumprimento das normas: (52%).	Motivação contra o cumprimento das normas: (52%).
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	<p>a. Sobrecarga de funções e estímulo financeiro negativo.</p> <ol style="list-style-type: none"> Muitas vezes depende do salário e motivação para estímulo maior de trabalho. Sobrecarga de funções. <p>b. Desconhecimento por falta de treinamento.</p> <ol style="list-style-type: none"> Falta de conhecimento técnico das responsabilidades assumidas. Falta de conhecimento de uma política de segurança. Falta de conhecimento e consciência da importância da segurança na área de trabalho. Mostrar vídeos de segurança, trazer exemplos bem realizados de outras obras. Às vezes por precaução, por não terem conhecimento abrangente de obra se põe na posição de superior. <p>c. Evitar custos.</p> <ol style="list-style-type: none"> Porque entendem que o investimento generalizado em segurança não agrega valor ao produto. Os contratados não dão grade ênfase à segurança, a maior parte dos recursos financeiros se destinam a outras finalidades. Para não arcarem com os custos. Evitar gastos, ordem superior, padrões inadequados. <p>d. Ausência de fiscalização.</p> <ol style="list-style-type: none"> Falta de orientação e cobrança. Se não vestem a camisa da segurança e por falta de cobrança dos supervisores. 	<p>a. Falta de conhecimento.</p> <ol style="list-style-type: none"> Falta de conhecimento técnico das responsabilidades assumidas, pois a responsabilidade é solidária. Mostrar vídeos de segurança, trazer exemplos bem realizados de outras obras. Nenhuma. Às vezes por precaução, por não terem conhecimento abrangente da obra se põem na posição de superior. <p>b. Evitar custo.</p> <ol style="list-style-type: none"> Porque geralmente só pensam em lucro Porque entendem que o investimento generalizado em segurança não agrega valor ao produto. Os contratados não dão grade ênfase a segurança, a maior parte dos recursos financeiros se destinam a outras finalidades. Evitar gastos, ordem superior. <p>c. Ausência de fiscalização, falta de conscientização e descrédito.</p> <ol style="list-style-type: none"> Acreditam pouco nas questões de segurança. Não há conscientização, nem cobrança, não há valor à vida. Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência. Falta de orientação e exigência. Se não vestem a camisa da segurança e por falta de cobrança dos supervisores. Cultura de falta de cobrança da contratante.

QUADRO 105 - (MRS-03-01-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Treinamento e presença de profissionais habilitados no canteiro 48%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faltam cursos de aperfeiçoamento. Aumentar a fiscalização. 2. Contratação de profissionais habilitados na área. 3. Fazer mapa de risco. Contratar um responsável pela segurança permanente à obra. 4. Falta de conhecimento de uma política de segurança. 5. Treinamentos, cursos e palestras. 6. Treinamentos, cursos e palestras. 7. Treinamento, especialização. 8. Falta treinamento. Diálogo com os funcionários. Falta respeito pela vida do próximo. 9. Treinamento. 10. Treinamento e auto conscientização. 11. Mais cursos. 12. Mais planejamento, treinamento e multas. 13. Promover mais treinamentos para os trabalhadores e a auto-estima dos funcionários. <p>Adequar políticas de gestão da segurança (8%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar os recursos financeiros para melhorar a segurança. 2. Analisar processos para identificação dos riscos, divulgar os riscos encontrados aos operários e determinar o uso imediato dos EPI's 3. Gestão de segurança. Aplicação das normas visando melhoria e não somente atendê-las. 	<p>Treinamento e presença de profissionais habilitados no canteiro 40%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos de aperfeiçoamento. Especificar melhor os contratos. 2. Aumentar a fiscalização 3. Treinamentos, cursos e palestras. 4. Treinamentos, cursos e palestras. 5. Treinamento, especialização 6. Falta treinamento. Dialogo com os funcionários. 7. Mais cursos 8. Treinamento e cobrança. 9. É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança. 10. Sensibilizá-los, treiná-los e multas. 11. Promover treinamentos <p>Inclusão de itens de medição nas planilhas de orçamento e cláusulas contratuais específicas de segurança (12%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O contratante colocar em planilha e cobrar as ações. 2. Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança. 3. Ganhar dinheiro por esse tipo de trabalho. <p>Adequar políticas de gestão da segurança (4%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar os recursos financeiros para melhorar a segurança. 2. Analisar processos para identificação dos riscos, divulgar os riscos encontrados aos operários e determinar o uso imediato dos EPI's

continua

QUADRO 106 - (MRS-03-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Engenheiros	
	<p>Intensificar fiscalização e divulgação dos acidentes (20%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgar os acidentes de obra mais freqüentes e conscientizar a todos. 2. Legislação mais próxima da realidade, mais enxuta e que tivesse uma fiscalização efetiva com punições e conscientização. 3. Aplicar a NR-18 na obra, de forma integral. 4. Planejamento de segurança. Uma maior fiscalização por parte da DRT, para que as empresas façam sua parte. 5. Maior fiscalização, propaganda, conscientização, visitas na obra. <p>Conscientização dos engenheiros (16%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mais empenho dos profissionais com relação ao uso dos equipamentos de segurança. 2. Os engenheiros e arquitetos necessitam de um comprometimento maior diante de uma obra, para poder exigir com rigor as tarefas de seus subordinados. 3. Reuniões informais no próprio canteiro de obras, ressaltando a importância do uso dos EPI's sempre dentro da obra. 4. Campanhas de conscientização e multa. <p>Inclusão de itens de medição nas planilhas de orçamento e cláusulas contratuais específicas de segurança (8%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ganhar por esse tipo de trabalho. <p>Falta incentivar fiscais. Contratos claros quanto à segurança.</p>	<p>Intensificar fiscalização e divulgação dos acidentes (16%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tem que aplicar as normas de segurança no trabalho. 2. Campanhas educativas, fiscalização e punição. Empresa contratada exigir e fiscalizar. 3. Multa, treinamento, fiscalização, advertência e multa contratual. 4. Mais fiscalização, mais cobrança, propaganda, visitas e conscientização no canteiro de obra. <p>Conscientização dos engenheiros (20%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acreditam pouco nas questões de segurança. 2. Conscientização, divulgação, cursos permanentes de reciclagem. 3. Reuniões informais no próprio canteiro de obras, ressaltando a importância do uso dos EPI's sempre dentro da obra. 4. Campanhas de conscientização e multa. 5. Mais empenho dos profissionais com relação ao uso os equipamentos de segurança. <p>Aplicação de punição (8%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A advertência para os operários quanto a utilização dos EPI's e cobrar da contratante a sua solidariedade. 2. Legislação mais próxima da realidade, mais enxuta e que tivesse uma fiscalização efetiva com punições e conscientização.

QUADRO 106 - (MRS-03-01-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, oficiais.	
CONHECIMENTO: Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança (28%) <ol style="list-style-type: none"> 1. Na sua maioria sim. 2. Conhecem, mas agem com indiferença e descaso. 3. Sim, mas não obedecem ou se recusam a usar. 4. Sim. 5. Sim 6. Sim, mas há resistência na aplicação dos procedimentos de segurança 7. Na sua maioria têm conhecimento 	Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança (28%) <ol style="list-style-type: none"> 1. Na sua maioria sim. 2. Conhecem, mas agem com indiferença e descaso. 3. Todos conhecem a respeito, mas se ninguém cobra não fazem nada. 4. Sim. 5. Sim 6. Sim, mas há resistência na aplicação dos procedimentos de segurança. 7. Na sua maioria têm conhecimento.
	Não conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança (4%) <ol style="list-style-type: none"> 1. Em termos das prescrições normativas não, apenas têm noções a respeito do uso de EPI's. 	Não conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança (12%) <ol style="list-style-type: none"> 1. Não. 2. Não têm conhecimento. 3. Em termos das prescrições normativas não, apenas tem noções a respeito do uso de EPI's.

continua

QUADRO 107 - (MRS-03-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, oficiais.	
	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança (68%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Têm algum conhecimento prático destas normas. 2. Conhecimento básico da segurança dos funcionários. 3. Conhecimentos básicos, quanto a atividades na altura, de materiais. 4. Em partes. 5. Conhecem parcialmente. 6. Parcialmente. 7. Em parte. 8. Parcialmente. 9. Em parte. 10. Básico. 11. Pouco conhecimento, aplicação de procedimentos básicos mínimos necessários. 12. Em partes, mas na maioria não. 13. Muito pouco, a grande maioria desconhece. 14. Conhece muito pouco. Isto por falta de instrução e de conscientização. 15. Aceitam o que determinado a eles pelos engenheiros e arquitetos. 16. Pouquíssimo. 17. Pouco. 	<p>Conhecem parcialmente as prescrições normativas a respeito da segurança (60%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Têm algum conhecimento prático destas normas. 2. Têm noções básicas do uso de EPI. 3. Pouco conhecimento. Cuidados maiores em empresas especializadas. 4. Em partes. 5. Conhecem parcialmente. 6. Parcialmente. 7. Parcialmente. 8. Em parte. 9. Básico. 10. Pouco conhecimento, aplicação de procedimentos básicos mínimos necessários. 11. Em parte. 12. Não muda de definição, é a mesma coisa que o contratante, conhece muito pouco. Porém se for proprietário tem um agravante, não sabe discutir tecnicamente. 13. É onde é feito uma excelente seleção para que se cobre o mínimo das normas de segurança dos operários. 14. Pouquíssimo. 15. Pouco.

CONHECIMENTO:
Os profissionais
relacionados acima
conhecem as
prescrições
normativas a respeito
da segurança?

QUADRO 107 - (MRS-03-02-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, oficiais.	
	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (68%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adotam algumas normas 2. Verificam somente os lugares com maior risco de acidente, procuram sinalizar estes locais. 3. Dão pouca atenção a questões de segurança. 4. Pouca cobrança, Preocupam-se mais com a produção. 5. Muito cobrado. 6. Às vezes tem restrições quanto ao uso e utilização dos equipamentos. 7. Distribuem EPI e exigem de seus funcionários o uso de equipamentos, os quais os mesmos não utilizam. 8. Fazem “vista grossa” pelo fato de acharem que não têm tempo, têm algo mais importante para fazer. 9. Depende da cobrança. 10. Têm comportamento passivo, precisam estar sendo provocados. 11. Por respeito ao profissional de engenharia, aceitam orientações, mas ainda resistem em assimilar. 12. Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI’s corretamente. 13. Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar. 14. Descaso, o serviço tem muito mais importância. 15. Muitas vezes usam de uma autoridade que não têm, e não sabem se expressar para os operários. 16. Descaso e negação das necessidades. 17. Adotam as normas somente quando são cobrados, salvo raras exceções. 	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (84%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usam mais por obrigação do que por conscientização do perigo. 2. Pouca cobrança, Preocupam-se mais com a produção. 3. Muito cobrado. 4. Têm restrições ao uso. Acham que é dispensável. 5. Tendem a não seguir atitudes seguras. São na maioria das vezes complacentes com os subordinados no não cumprimento das normas. 6. Distribuem EPI e exigem de seus funcionários o uso de equipamentos os quais os mesmos não utilizam. 7. Fazem “vista grossa” pelo fato de acharem que não têm tempo, têm algo mais importante para fazer 8. Desatentos. 9. Somente quando são fiscalizados. 10. Descaso. 11. Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar. 12. Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI’s corretamente. 13. Absorvem rapidamente as orientações do engenheiro, mas possuem dificuldades na implementação das medidas de segurança. 14. Têm comportamento passivo, precisam estar sendo provocados. <p>Continua...</p>

continua

QUADRO 108 - (MRS-03-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, oficiais.	
	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: (32%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normalmente são abertos a novos conhecimentos. Quando treinados tornam-se defensores da segurança. 2. Procuram usar e orientar seus subordinados para o uso de EPI's. 3. Compreendem as necessidades das atitudes de segurança, porém devem ser estimulados e monitorados. 4. Receber informação, colocar em prática e passar aos operários. 5. Observam rapidamente as orientações do engenheiro, mas possuem dificuldades na implementação das medidas de segurança. 6. Cobrar dos operários o uso do EPI's. Mostrar qual a maneira correta para o uso do EPI's. 7. Por ordem dos engenheiros tocam a obra conforme lhes é determinado. 8. Verifica e observa se estão sendo cumpridas às normas. No caso negativo, solicita o cumprimento das mesmas. 	<p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (84)</p> <ol style="list-style-type: none"> 15. Desconhecem. 16. Muitas vezes usam de uma autoridade que não têm, e não sabem se expressar para os operários. 17. Muitas vezes por comodidade e economia não observam as normas de segurança na obra. 18. Adotam algumas normas. 19. Cuidam somente dos lugares com risco visível. 20. Negligentes. 21. Dão pouca atenção ao cumprimento das normas. <p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: (16%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cobrar dos operários o uso dos EPI's. 2. Resistem, mas somente obedecem ao proprietário da obra. Se o proprietário compra EPI's usa, se não, não tem atitude. 3. Cobrar dos operários o uso do EPI's. 4. Seguir as ordens determinadas pelo proprietário da empresa.

QUADRO 108 - (MRS-03-02-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTA: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, oficiais	
MOTIVAÇÃO: Por que esses profissionais agem dessa maneira?	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 56%</p> <p>Desconhecimento por falta de treinamento.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conhecimento técnico e conscientização. 2. As empresas não estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais. <p>Evitar custo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Economizar tempo e esforços. Evitar desconforto e hábitos inadequados. <p>Ausência de cobrança de superiores e falta de conscientização e descrédito.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de orientação e cobrança. 2. Se não vestem a camisa da segurança e por falta de cobrança dos supervisores. 3. Porque não foram "adestrados". Falta de cobrança. 4. Eles agem dessa maneira mais por obrigação do que por conscientização do perigo. 5. Falta de motivação, despreparo. 6. Os mestres acham que na falta do engenheiro ele é "quem manda" na obra e não pode perder tempo. 7. Falta de cultura na empresa. 8. Acham que a obra é "assim mesmo" a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso. 9. Porque são relaxados. 10. Os engenheiros são os agentes motivadores passando informações pouco explicativas da importância da segurança do trabalho. 11. Para o engenheiro não denunciar ao proprietário a indisciplina. O engenheiro vira as costas se a segurança é diminuída. 	<p>Motivação contra o cumprimento das normas: 64%</p> <p>Desconhecimento por falta de treinamento.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conhecimento técnico e conscientização. 2. Falta de conhecimento técnico e conscientização. 3. Por falta de conhecimento. 4. Desconhecem. 5. As empresas não estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais. <p>Evitar custo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por elevar o custo da obra e por serem relapsos. 2. Devido a economia. 3. Economizar tempo e esforços. Evitar desconforto e hábitos inadequados. <p>Ausência de cobrança de superiores, falta de conscientização e descrédito.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de orientação e cobrança. 2. Os mestres acham que na falta do engenheiro ele é "quem manda" na obra e não pode perder tempo. 3. Falta de conscientização. 4. Acham que a obra é "assim mesmo" acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso. 5. Não há conscientização, cultura, não há valor à vida. 6. Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência. 7. "Fazem que escutam", "fazem que obedecem" mas resistem. Não querem causar "diz-que-diz" entre serventes. 8. Por acharem que a responsabilidade de segurança é do contratante. Devem ser duramente fiscalizados.

continua

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, oficiais.	
	<p>Motivação pro cumprimento das normas: 44%</p> <p>Conscientização das responsabilidades, cobrança de superiores, programas de qualidade presença da fiscalização.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cronograma em dia, qualidade do serviço. 2. Cumprir o cronograma, qualidade do serviço e produto. 3. Devido à sua aceitação quanto a hierarquia, resumida pela frase: "segurança tem que vir de cima". 4. Também percebem a importância do uso correto dos EPI's pela segurança. 5. São muito cobrados por parte da fiscalização. 6. Esperam pela empresa. 7. Reuniões na área de vivência, semanais ou mensais. A respeito da segurança na obra. 8. Porque qualquer problema ele será responsabilizado. 9. Para tentar se impor aos funcionários. 10. Porque o interesse vêm deles próprios para se capacitar, o que ele sabe é mérito dele mesmo. 11. Alguns sabem que usar EPI's é o modo mais seguro de trabalhar, mas ainda falta mais consciência na adoção das normas. 	<p>Motivação pro cumprimento das normas: 36%</p> <p>Conscientização das responsabilidades, cobrança de superiores, programas de qualidade presença da fiscalização.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cronograma em dia, qualidade do serviço. 2. Cumprir o cronograma, qualidade do serviço e produto. 3. Valoriza a importância do uso dos EPI's. 4. Os engenheiros são os agentes motivadores passando informações pouco explicativas da importância da segurança do trabalho. 5. São muito cobrados por parte da fiscalização. 6. Esperam pela empresa. 7. Reuniões na área de vivência, semanais ou mensais. A respeito da segurança na obra. 8. Para tentar se impor aos funcionários. 9. A maioria usa em partes os EPI's. Ainda falta mais treinamento e conscientização.

QUADRO 109 - (MRS-03-02-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Mestres, oficiais	
	<p>Treinamento para os profissionais: 52%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos, treinamentos. Organizar sistemas de prevenção de acidentes. 2. As empresas não estabelecem uma política de treinamento coletivo dos mestres/oficiais. 3. Treinamento e cobrança por parte da empresa. 4. Treinamento, motivação e cobrança. 5. Informação, treinamento e conscientização. 6. Receber treinamento ressaltando o uso correto dos EPI's e a importância este uso aos operários. 7. Treinamento. 8. Cursos de desenvolvimento e melhorias do trabalho, campanhas educativas. 9. Mais cursos e treinamentos. 10. É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança. 11. Treinamento. 12. Treinamento. 13. Divulgar e realizar constantes cursos para treinamento e aperfeiçoamento. <p>Adotar estímulos financeiros: 8%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ganhar mais para fazer esse tipo de serviço. 2. Estimulo conscientização, incentivo financeiro. <p>Conscientização dos profissionais (24%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campanhas de conscientização e multa. 2. Mostrar para os demais profissionais a importância do uso dos EPI's e proteção coletiva. 3. Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro. 4. Que haja consciência da importância da prevenção de acidentes e que isto fosse repassado para os funcionários. 5. Conscientizar que a mesma importância na execução de tarefas, se estende também à segurança. Tenha consciência que o maior patrimônio da empresa é o operário. 6. Envolver-se mais nas campanhas de prevenção de acidentes e normas de segurança do trabalho. <p>Intensificar fiscalização e punições(16%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fiscalizar, orientar, cobrar e punir. 2. Exigir ações relativas à segurança. 3. Fiscalizar, orientar, cobrar e punir. <p>Exigir o uso adequado. Conscientizar os trabalhadores.</p>	<p>Treinamento para os profissionais: 48%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos de desenvolvimento e melhorias do trabalho, campanhas educativas. 2. Cursos, treinamentos. Organizar sistemas de prevenção de acidentes. 3. As empresas não estabelecem uma política de treinamento coletivo, dos mestres/oficiais. 4. Treinamento e Conscientização. 5. Receber treinamento ressaltando o uso correto dos EPI's e a importância este uso aos operários. 6. Treinamento e cobrança por parte da empresa. 7. Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas. 8. Treinamento. 9. Treinamento, advertência e punição. 10. É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo, para que apliquem melhor as normas de segurança. 11. Mais cursos e treinamentos. 12. Treinamento e fiscalização. <p>Cláusulas contratuais com incentivos financeiros: 12%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos com cláusulas expressas quanto ao item segurança. 2. Cobrar a execução. 3. Comissões em dinheiro e participação nos lucros provenientes da ausência de acidentes de trabalho <p>Conscientização dos profissionais (28%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conscientização. 2. Mostrar para os demais profissionais a importância do uso dos EPI's e proteção coletiva. 3. Campanhas de conscientização e multa. 4. Conscientização e orientação das,normas de,segurança. 5. Conscientizar que a mesma importância na execução de tarefas, se estende também à segurança. Tenha consciência que o maior patrimônio da empresa é o operário. 6. Que haja consciência da importância da prevenção de acidentes e que isto fosse repassado para os funcionários. 7. Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro. <p>Intensificar fiscalização e punições (12%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fiscalizar, orientar, cobrar e punir. 2. Fiscalizar, orientar, cobrar e punir. <p>Fiscalizar o uso de EPI's dos funcionários.</p>

AÇÃO:
O que falta e o que
poderia ser feito
para
prevenir os
acidentes e
conscientizar os
trabalhadores?

QUADRO 110 - (MRS-03-02-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008).

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz. MRS - Matriz de respostas sintetizadas. XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais). YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários). ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 20%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sim. 2. Conhecem, mas agem com indiferença e descaso. 3. Sim, desde que haja treinamento. 4. Sim, mas não obedecem ou se recusam a usar. 5. Conhecem, mais muitas vezes não utilizam esse conhecimento. <p>Conhecem muito pouco as prescrições normativas a respeito da segurança: 60%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Têm pouco conhecimento destas normas. 2. Conhecem muito pouco sobre sua segurança. 3. Apresentam escassos conhecimentos sobre segurança individual e pouco de segurança coletiva. 4. Muito pouco. falta de treinamento. 5. Em termos das prescrições normativas não, apenas têm noções a respeito do uso de EPI's. 6. Poucos conhecem. 7. Pouco. 8. Em parte. 9. Muito pouco. 10. Muito pouco. 11. Em parte. 12. Menos ainda que os mestres. Muito em razão do baixo grau de instrução (muitos às vezes nem sabem ler). 13. Eles na grande maioria são rudes, e não se preocupam em aprender as melhorias das normas de segurança. 14. Pouco conhecimento. 15. Conhecem as mais comuns. Ex.: botas, capacete. <p>Não conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 20%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não. 2. A respeito do uso de EPI's não há conhecimento. 3. Não conhecem as normas. 4. Nenhum. 5. Desconhecem. 	<p>Conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 24%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sim. 2. Na sua maioria sim. 3. Conhecem, mas agem com indiferença e descaso. 4. Têm conhecimento, mas se recusam a usar. 5. Na sua maioria têm conhecimento. 6. Sim, desde que haja treinamento. <p>Conhecem muito pouco as prescrições normativas a respeito da segurança: 44%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Têm pouco conhecimento estas normas. 2. Não dão importância à segurança. 3. Quase nenhum conhecimento, normalmente "dançam conforme a musica" das contratantes. 4. Conhecem muito pouco, devido à falta de treinamento. 5. Em termos das prescrições normativas não, apenas têm noções a respeito do uso de EPI's. 6. Poucos conhecem. 7. Muito pouco. 8. Em parte. 9. Muito pouco. 10. Pouco conhecimento. 11. Em parte. <p>Não conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança: 32%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Não. 2. Desconhecem. 3. A respeito do uso de EPI's não há conhecimento. 4. Não conhecem as normas. 5. Menos ainda que os mestres. Muito em razão do baixo grau de instrução (muitos às vezes nem sabem ler). 6. É um pau mandado, depende das ordens de seus superiores. 7. Nenhum. 8. Nulo.

CONHECIMENTO:
Os profissionais
relacionados acima
conhecem as
prescrições
normativas a respeito
da segurança?

QUADRO 111 - (MRS-03-03-01) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz. MRS - Matriz de respostas sintetizadas.

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	operários	
	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: (20%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eles usam os EPI's mas precisam ter uma fiscalização da empresa pegando no pé deles. 2. Aceitação mediante cobrança 3. Estão abertos a aceitar as normas em partes. 4. Executam suas tarefas, cada um com a sua competência. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (80%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A maioria só adota normas sistematizadas se obrigados 2. Evitam utilizar alguns itens de segurança, 3. São contrários ao uso de EPI, alegam desconforto, dificuldade e restrição nos movimentos. 4. Negligentes e teimosos em cumprir as normas. 5. Eles não dão a devida importância. 6. Distração, dispersão, e não valorização dos equipamentos. 7. Relaxamento no uso de EPI's. Distração e dispersão. 8. Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação. 9. Dificuldade de entender a importância do uso dos EPI's. 10. Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação. 11. Se lhe convier utiliza. Falta de conhecimento. 	<p>Comportamento e atitudes consistentes em relação às prescrições normativas: (20%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estão abertos ao uso das EPI's. 2. Seguem a orientação. 3. Fazem exclusivamente o que os oficiais mandam. 4. Seguir as ordens determinadas pelo proprietário da empresa. <p>Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas: (80%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. A maioria só adota normas sistematizadas se obrigados 6. Negligentes. 7. Negligentes. 8. Negligentes e teimosos em cumprir as normas. 9. Não demonstram conhecimento sobre o uso de equipamentos de segurança. 10. Distração, dispersão, e não valorização dos equipamentos. 11. Relaxamento no uso de EPI's. Distração e dispersão. 12. Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação. 13. Na maioria das vezes não fazem o uso correto dos EPI's. 14. Resistência a algumas medidas de segurança. Dão pouca importância à utilização de EPI's. Dificuldade de adaptação. 15. Se lhe convier utiliza. Falta de conhecimento.

continua

QUADRO 112 - (MRS-03-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS e COMERCIAIS
FONTE: O AUTOR (2008)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	operários	
	<p>(Continuação Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas)</p> <p>12. Na sua maioria despreocupados, precisando haver cobrança e fiscalização.</p> <p>13. Se os oficiais mandam eles obedecem, se não mandam não usam.</p> <p>14. Agem com descaso. Quando acontece um acidente ficam receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI's corretamente.</p> <p>15. Na frente do engenheiro eles usam, pelas costas deixam de usar.</p> <p>16. Na maioria das vezes não usam os EPI's.</p> <p>17. Nenhuma, só lembram no momento em que ocorre o acidente.</p> <p>18. Pela sua situação dentro da obra, muitas vezes se sente inferiorizado.</p> <p>19. Muitas vezes não respeitam as normas por comodidade.</p> <p>20. Indiferente.</p> <p>21. Não têm consciência quanto ao uso dos EPI's.</p>	<p>(Continuação Comportamento e atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas)</p> <p>Na sua maioria despreocupados, precisando haver cobrança e fiscalização.</p> <p>16. Agem com descaso. Quando acontece um receosos e por poucos dias se preocupam e usam os EPI's, corretamente.</p> <p>17. Usam os equipamentos conta a vontade, porque se não usarem serão advertidos.</p> <p>18. Na maioria das vezes não usam os EPI's.</p> <p>19. Desconhecem.</p> <p>20. Pela sua situação dentro da obra, muitas vezes se sente inferiorizado.</p> <p>21. Muitas vezes não respeitam as normas por comodidade.</p> <p>22. Indiferente.</p> <p>23. Somente quando são fiscalizados.</p> <p>24. Não gostam de usar os EPI's, só usam quando ameaçados de perder o emprego.</p>

QUADRO 112 - (MRS-03-03-02) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Motivação contra cumprimento das normas: (100%)</p> <p>Desconhecimento por falta de treinamento.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de treinamento, falta de conscientização, não são exigidos a adotar as normas. 2. Falta de treinamento direcionado para cada função 3. Desconhecimento, Falta de treinamento e espírito desafiador. 4. Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança. 5. Falta de conhecimento. 6. Falta de instrução. Falta de educação, respeito. 7. Falta de instrução, Falta de educação e respeito. 8. Muito em razão do seu conhecimento intelectual. 9. Procurar aprovação do grupo, hábitos inadequados e desconhecimento. <p>Motivação contra o cumprimento das normas:</p> <p>Ausência de cobrança de superiores, falta de conscientização e descrédito:</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. A manutenção da vida ou por emprego. 11. Pela cobrança dos oficiais, e eles sabem obedecer a hierarquia. 12. Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso. 13. Esperam pela empresa. 14. Nenhuma, só lembram no momento em que ocorre o acidente. 	<p>Motivação contra cumprimento das normas: (100%).</p> <p>Desconhecimento por falta de treinamento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de treinamento, falta de conscientização, não são exigidos a adotar as normas. 2. Desconhecimento, descaso. Não há percepção tangível do perigo imediato e a longo prazo. 3. Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança. 4. Falta orientação. 5. Falta de instrução. Falta de educação, respeito. 6. Falta de instrução, Falta de educação e respeito. 7. Procurar aprovação do grupo, hábitos inadequados e desconhecimento. 8. Falta de conhecimento, problema cultural e subordinação. 9. Falta de treinamento direcionado para cada função. 10. Falta treinamento e mais fiscalização por parte dos chefes imediatos no processo. <p>Motivação contra o cumprimento das normas:</p> <p>Ausência de cobrança de superiores, falta de conscientização e descrédito:</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Falta de cobrança. 12. A manutenção da vida ou por emprego.

continua

QUADRO 113 - (MRS-03-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS
FONTE: O autor (2008)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>(Continuação Motivação contra o cumprimento das normas)</p> <p>Ausência de cobrança de superiores, falta de conscientização e descrédito:</p> <p>15. Porque é mais cômodo.</p> <p>16. Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.</p> <p>17. Falta de cobrança, falta de cultura/ esclarecimento, não valorizam a vida.</p> <p>18. Creditam o não uso dos EPI's ao desconforto que os mesmos causam.</p> <p>19. Falta de cobrança</p> <p>20. Relapsos, não têm motivação.</p> <p>21. Principalmente devido ao uso das EPI's, que podem incomodar e dificultar o desempenho dos serviços.</p> <p>22. Negligência, relaxamento, falta de cultura profissional.</p> <p>23. Trazem vários problemas de casa, dão mais importância ao processo mecânico de execução das tarefas. Alguns EPI's prejudicam suas habilidades.</p> <p>24. Pelo fato de eles acharem que nunca nada vai acontecer com eles, e medo de perder o emprego.</p> <p>25. Falta de conscientização.</p>	<p>(Continuação Motivação contra o cumprimento das normas☺)</p> <p>Ausência de cobrança de superiores, falta de conscientização e descrédito:</p> <p>13. Acham que a obra é “assim mesmo” a que nunca irá acontecer com eles. Nunca são cobrados e quando são agem com descaso.</p> <p>14. São levados pelas ações da empresa.</p> <p>15. Desconhecem e são relaxados.</p> <p>16. Muito em razão do seu conhecimento intelectual.</p> <p>17. Porque é mais cômodo.</p> <p>18. Não têm interesse para melhorar o seu trabalho, o que eles sabem é suficiente para a sua sobrevivência.</p> <p>19. Não valorizam a vida, não têm noção dos riscos.</p> <p>20. Necessidade.</p> <p>21. Por subordinação natural ao chefe.</p> <p>22. É a ponta da linha, e se os seus superiores diretos não seguem as normas eles também não.</p> <p>23. Negligência, relaxamento, falta de cultura profissional.</p> <p>24. Trazem vários problemas de casa, dão mais importância ao processo mecânico de execução das tarefas. Alguns EPI's prejudicam suas habilidades.</p> <p>25. Falta de consciência pela própria vida.</p>

QUADRO 113 - (MRS-03-03-03) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

	CONTRATANTES	SUBCONTRATADOS
	Operários	
	<p>Treinamento para os operários: 84%</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinamento. Fiscalizar e exigir a adoção das normas de segurança. Punir quando necessário. 2. Cobrar a utilização dos EPI's 3. Mais treinamento. 4. Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança. 5. Orientar, esclarecer a importância do uso de equipamentos de segurança. 6. Obedecer, cumprir. 7. Obedecer, cumprir. 8. Treinamento, campanha, orientação e conscientização. 9. Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas. 10. Receber treinamento voltado para a conscientização do uso dos EPI's. 11. Falta de consciência do seu valor para a empresa e para sua família. Desenvolver suas habilidades para o trabalho junto com a segurança. 12. Campanhas educativas de conscientização e treinamento. 13. Treinamento e conscientização. 14. Treinamento e fiscalização pela empresa. 15. Treinamento mais eficaz. 16. Treinamento, motivação e cobrança. 17. Treinamento e cobrança por parte da empresa. 18. Treinamentos e incentivos. 19. É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo para que apliquem melhor as normas de segurança. 20. Esclarecimento e treinamento. 21. Ter sempre treinamento, mas há sempre a dificuldade de adotar estes procedimentos em obras pequenas. <p>Conscientização e cobrança (16%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campanhas de conscientização e multa. 2. Orientar para usar, que é bom para ele e para a família dele em caso de afastamento. 3. Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro. 4. Ter consciência que a utilização de equipamentos de segurança é para poupar a sua vida e de seus colegas. 	<p>Treinamento para os operários: (80%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinamento. Fiscalizar e exigir a adoção das normas de segurança. Punir quando necessário. 2. Cobrar a utilização dos EPI's. 3. Cobrança mais efetiva. 4. Falta de esclarecimentos sobre as vantagens de cumprir as normas de segurança. 5. Conscientização. 6. Obedecer, cumprir. 7. Obedecer, cumprir. 8. Treinamento, campanha, orientação e conscientização. 9. Treinamento, conscientização, maior fiscalização e multa por não cumprimento das normas. 10. Receber treinamento voltado para a conscientização do uso dos EPI's. 11. Falta de consciência do seu valor para a empresa e para sua família. Desenvolver suas habilidades para o trabalho junto com a segurança. 12. Campanhas educativas de conscientização e treinamento. 13. Treinamento. 14. Treinamento e fiscalização. 15. Treinamento mais eficaz. 16. Treinamento. 17. Treinamento e cobrança por parte da empresa. 18. Treinamentos e incentivos. 19. É necessário que se faça com esse pessoal um treinamento intensivo para que apliquem melhor as normas de segurança. 20. Esclarecimento, treinamento, advertência e punição. <p>Conscientização e cobrança (20%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campanhas de conscientização e multa. 2. Orientar para usar que é bom para ele e para a família dele em caso de afastamento. 3. Com muitas exceções alguns desejam trabalhar com esse espírito de um ambiente seguro. 4. Ter consciência que a utilização de equipamentos de segurança é para poupar a sua vida e de seus colegas. 5. Adotar os EPI's como aliados para a garantia de uma vida profissional melhor e segura.

AÇÃO:
O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?

QUADRO 114 - (MRS-03-03-04) MATRIZ DAS RESPOSTAS SINTETIZADAS PARA AS QUESTÕES FORMULADAS – GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS

FONTE: O autor (2008)

NOTAS: MRS-XX-YY-ZZ: Código da matriz

MRS - Matriz de respostas sintetizadas

XX - Grupo a que pertence o entrevistado (01-gerente e ou engenheiro de empresa de obras industriais, 02-fiscal do Ministério do Trabalho, 03-gerente e ou engenheiro de empresa de obras residenciais - comerciais)

YY - Profissionais de quem se perguntou (1-engenheiro, 2-mestres e oficiais, 3-operários)

ZZ - Questão formulada (1-conhecimento, 2-comportamento, 3-motivação, 4-ação)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise e a discussão dos resultados foram realizadas por quesito (Conhecimento, Comportamento, Motivação e Ação), de acordo com a percepção dos engenheiros e ou chefes entrevistados sobre os trabalhadores, nos Grupos - Obras Industriais, Fiscais do MTE e Obras Residenciais e/ou Comerciais Urbanas.

Como forma de facilitar o entendimento do perfil da segurança do trabalho nos canteiros de obras, a partir da verbalização dos engenheiros e ou chefes entrevistados a respeito do trabalhador, atribuíram-se conceitos em cada um dos quatro quesitos analisados.

Para **CONHECIMENTO**, os conceitos estabelecidos em função das respostas foram: conhecem, conhecem parcialmente, conhecem muito pouco ou não conhecem. De acordo com a literatura, conhecimento é o saber, da teoria e ou da prática (ECHEVESTE *et al.* 1999). Portanto, sabe o indivíduo que detém o conhecimento teórico e prático. Procurou-se a evidência ou não de habilidades e princípios técnicos no cumprimento das prescrições normativas a respeito da segurança do trabalho.

- a) conhece – aquele que recebeu informações teóricas e/ou práticas do conteúdo das normas de segurança; que manifesta facilidade para recorrer a fontes específicas (bibliografia, anotações, pessoas, órgãos da fiscalização) no sentido de esclarecer dúvidas;
- b) conhece parcialmente – aquele que recebeu as informações práticas e/ou teóricas, mas está desatualizado por falta de uso ou até por convicções particulares; não acompanhou a evolução das normas ao longo de determinado tempo;
- c) conhece muito pouco – aquele que não recebeu treinamento, e conhece alguma coisa porque já fez em algum lugar; não tem iniciativa;
- d) não conhece – não manifesta nenhum tipo de conhecimento, prático ou teórico; limita-se a executar as orientações de outros.

Conforme Vidotto (2003), saber ser é o terceiro vértice do triângulo da competência e é demonstrado pela atitude no ambiente de trabalho. Atitude, de

acordo com Ferreira (1986) refere-se ao comportamento, modo de proceder ou agir, reação ou maneira de ser.

Na visão de Chiavenato (1998), para se entender o comportamento das pessoas é preciso compreender que elas vivem e se comportam em um campo psicológico, preocupadas em reduzir suas dissonâncias em relação ao seu ambiente. Assim as resposta dadas pelos engenheiros e ou chefes entrevistados sobre **COMPORTAMENTO** do trabalhador da construção civil, foram classificadas como comportamento e atitude consistente ou como comportamento e atitude inconsistente em relação às prescrições normativas, sendo:

- a) consistente – comportamento e atitude consistente são aqueles alinhados com as prescrições normativas, em conformidade com as normas;
- b) inconsistente – comportamento e atitude inconsistentes são aqueles desalinhado ou em desconformidade com as normas de segurança.

Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de uma ou de outra forma (LEWIN, 1935). O impulso é gerado por fatores externos e do raciocínio do indivíduo. Dessa forma para **MOTIVAÇÃO** os conceitos estabelecidos em função das respostas dos engenheiros e ou chefes sobre o trabalhador da construção civil foram: motivação pró cumprimento ou contra o cumprimento das normas, a saber:

- a) pró cumprimento das normas – são ações praticadas no canteiro de obras que favorecem a segurança;
- b) contra o cumprimento das normas – ações praticadas conflitantes com as prescrições normativas.

Para **AÇÃO**, foram relacionadas as principais ações sugeridas. As ações sugeridas pelos gerentes e ou chefes entrevistados têm o objetivo de diminuir a ocorrência de acidentes em canteiros de obras da construção civil. Efetuou-se a contagem das ações verbalizadas pelos entrevistados, estabelecendo o percentual de vezes mencionada pelo grupo, visando todas as classes de profissionais, porém separada entre os blocos de contratantes e subcontratados.

Optou-se pela apresentação dos resultados em forma de quadros, apresentados em seqüência, para melhor visualização do conjunto. Os resultados estão consolidados e apresentados nos Quadros 115 a 118.

CONHECIMENTO Os profissionais relacionados acima conhecem as prescrições normativas a respeito da segurança?	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
	Percentual de respostas para cada atributo: conhecem, conhecem parcialmente, conhecem muito pouco, não conhecem					
GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	100% - Conhecem	100% - Conhecem	72% - Conhecem 28% - Conhecem parcialmente	100% - Conhecem	100% - Conhece	72% - Conhecem 28% - Conhecem parcialmente
GRUPO II – FISCAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO	100% - Conhecem parcialmente	100% - Conhecem parcialmente	100% - Conhecem muito pouco	100 % - Conhecem parcialmente	100% - Conhecem parcialmente	100% - Conhecem muito pouco
GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	64% - Conhecem 36% - Conhecem parcialmente	28% - Conhecem. 68% - Conhecem parcialmente. 04% - Não conhecem.	20% - Conhecem. 60% - Conhecem muito pouco. 20% - Não conhecem.	60% - Conhecem 40% - Conhecem parcialmente	28% - Conhecem. 12% - Conhecem parcialmente. 60% - Não conhecem.	24% - Conhecem. 44% - Conhecem muito pouco. 32% - Não conhecem

QUADRO 115 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE CONHECIMENTO
FONTE: O autor (2008)

COMPORTAMENTO Qual é o comportamento deles e quais são as atitudes deles em obra?	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
	Percentual de respostas para cada atributo: comportamento e atitudes consistente ou inconsistente					
GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	86% - Consistente 14% - Inconsistente	86% - Consistente 14% - Inconsistente	57% - Consistente 43% - Inconsistente	86% - Consistente 14% - Inconsistente	86% - Consistente 14% - Inconsistente	57% - Consistente 43% - Inconsistente
GRUPO II – FISCAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO	100% - Inconsistente	100% - Inconsistente	100% - Inconsistente	100% -Inconsistente	100% -Inconsistente	100% -Inconsistente
GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	56% - Consistente 44% - Inconsistente	32% - Consistente 68% - Inconsistente	20% - Consistente 80% - Inconsistente	40% - Consistente 60% - Inconsistente	16% - Consistente 84% - Inconsistente	20% - Consistente 80% - Inconsistente

QUADRO 116 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE COMPORTAMENTO
FONTE: O autor (2008)

MOTIVAÇÃO Por que esses profissionais agem dessa maneira?	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
	Percentual de respostas para cada atributo: Motivação pró cumprimento ou contra o cumprimento das normas					
GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	86% Pró 14% Contra	86% Pró 14% Contra	43% Pró 57% Contra	86% Pró 14% Contra	86% Pró 14% Contra	43% Pró 57% Contra
GRUPO II – FISCAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO	100% Contra	100% Contra	100% Contra	100% Contra	100% Contra	100% Contra
GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	48% Pró 52% Contra	44% Pró 56% Contra	100% Contra	48% Pró 52% Contra	36% Pró 64% Contra	100% Contra

QUADRO 117 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE MOTIVAÇÃO
 FONTE: O autor (2008)

AÇÃO O que falta e o que poderia ser feito para prevenir os acidentes e conscientizar os trabalhadores?	CONTRATANTES			SUBCONTRATADOS		
	Engenheiros	Mestres, oficiais	Operários	Engenheiros	Mestres, oficiais, proprietários	Operários
	Ações sugeridas para continuar e ou para ser adotadas					
GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS	Treinamento contínuo, conscientização e fiscalização.	Treinamento contínuo, conscientização, fiscalização e ação da CIPA.	Treinamento contínuo, conscientização, ênfase dos riscos de acidentes em DDS, fiscalização, ação da CIPA, melhorar a filtragem na integração.	Treinamento contínuo, conscientização e fiscalização	Treinamento contínuo, conscientização, ênfase dos riscos de acidentes em DDS, fiscalização e ação da CIPA, melhorar a filtragem na integração.	Treinamento contínuo, conscientização, ênfase dos riscos de acidentes em DDS, fiscalização, ação da CIPA, melhorar a filtragem na integração.
GRUPO II – FISCAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO	Treinamento, formação acadêmica específica, conscientização, considerar itens da segurança etapa de obra.	Treinamento, mais valorização financeira, conscientização e cobrança.	Realizar treinamentos continuados, redução de rotatividade, fiscalização e cobrança.	Treinamento, formação acadêmica específica, conscientização, considerar itens da segurança etapa de obra.	Treinamento, conscientização e cobrança, fiscalização da informalidade, item segurança deve constar em planilhas orçamentária.	Realizar treinamentos continuados, redução de rotatividade, fiscalização e cobrança, formalizar vínculo trabalhista e inclusão de cláusulas contratuais específicas de segurança.
GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	Treinamento, presença de profissionais habilitados no canteiro, adequar políticas de gestão da segurança, intensificar fiscalização, divulgar os acidentes, conscientizar os engenheiros, Incluir itens de medição nas planilhas de orçamento e cláusulas contratuais específicas de segurança.	Treinamento para os profissionais, adotar estímulos financeiros, conscientização dos profissionais, intensificar fiscalização e punições.	Treinamento para os operários. conscientização e cobrança.	Intensificar fiscalização, divulgar os acidentes, conscientizar engenheiros, aplicar punição, adequar políticas de gestão da segurança, incluir itens de medição nas planilhas de orçamento, cláusulas contratuais específicas de segurança, treinamento e presença de profissionais habilitados no canteiro.	Intensificar fiscalização e punições, conscientizar os profissionais, cláusulas contratuais com incentivos financeiros, treinamento para os profissionais.	Treinamento para os operários, conscientização e cobrança.

QUADRO 118 – VISÃO DOS GRUPOS I, II E III PARA OS PROFISSIONAIS SOBRE MOTIVAÇÃO
FONTE: O autor (2008)

4.1 GRUPO I – OBRAS INDUSTRIAIS

Na visão dos engenheiros e ou chefes entrevistados deste grupo, a situação da segurança do trabalho nos canteiros de obras de construção civil em indústrias, pode-se afirmar, está muito próximo da ideal, segundo as normas, conforme demonstrado nos Quadros 115 a 118.

As respostas apresentam os seguintes dados sobre os trabalhadores de empresas contratantes e subcontratadas:

- a) no quesito conhecimento, 100% dos engenheiros e mestres e oficiais, conhecem as prescrições normativas da segurança do trabalho. Entre os operários, 72% conhecem e 28% conhecem parcialmente;
- b) no quesito comportamento, 86% dos engenheiros, mestres e oficiais têm atitudes consistentes e 14% têm atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas. Entre operários 57%, consistentes e 43% inconsistentes;
- c) no quesito motivação 86% dos engenheiros, mestres e oficiais têm motivações pró e 14% têm motivações contra o cumprimento das normas. Entre operários 43% têm motivações pró e 57% têm motivações contra a segurança;
- d) ações sugeridas pelos entrevistados para melhorar o perfil dos trabalhadores que atuam em obras no ambiente industrial para ambos os blocos, contratantes e subcontratados.

As ações sugeridas pelos entrevistados podem ser observadas no Quadro 118, anteriormente apresentado, e no Gráfico 1 a seguir. As mais solicitadas foram: conscientização, fiscalização e treinamento contínuo, com 23% cada. Na opinião dos entrevistados as mesmas ações deverão ser adotadas tanto para contratantes como para subcontratados.

Ação grupo I - Contratantes e subcontratados

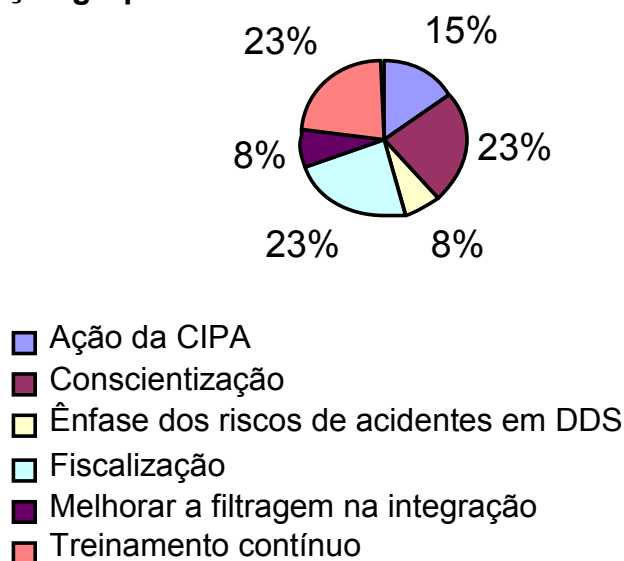


GRÁFICO 1 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO I

FONTE: O autor (2008)

Ressalta-se que neste grupo, a condição para que um trabalhador de qualquer especialidade ou função integre uma equipe de trabalho, é ser aprovado no curso de integração. Integração na indústria estudada é um treinamento intensivo de três dias sobre as normas de segurança previstas em leis e ainda, as normas próprias da empresa que muitas vezes são mais rigorosas do que as Normas Brasileiras. Ao final da integração o trabalhador é submetido à prova escrita. Caso seja reprovado, poderá repetir o curso por mais duas vezes, somente então, se aprovado, entrará no canteiro. Esta condição é justificada pela exigência da indústria pesquisada quanto ao grau mínimo de escolaridade (ter concluído a 4ª série do ensino fundamental, em se tratando de operários, aumentando esta exigência para as funções superiores). Fica claro neste caso a presença de um dos vértices do triângulo da competência, o saber (conhecimento) (VIDOTTO, 2003). Outro fator importante a ser ressaltado é a questão de contrato firmado entre a indústria e as construtoras. As cláusulas são rigorosas. Os itens de medições estão vinculados às exigências de normas. A qualidade de gestão da segurança, meio ambiente e saúde é o principal item utilizado para avaliar a construtora. As cláusulas presentes nos contratos no ambiente industrial, segundo os engenheiros e ou chefes entrevistados, beneficiam a qualidade de vida do trabalhador, ratificando o conteúdo das teorias

motivacionais (LEWIN, 1935), (MASLOW, 1943), (HERZBERG, 1959), (MOLLINS, 1993) e (CHIAVENATO, 2002). Motivação favorável conduz a atitudes favoráveis que por fim é a expressão do comportamento do trabalhador.

4.2 GRUPO II – FISCAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Os fiscais do MTE entrevistados deste grupo fizeram referência às obras fora do ambiente de indústria, por atuarem na fiscalização de obras com essa característica. Na visão dos fiscais do MTE sobre os trabalhadores da construção civil fora do ambiente industrial, a segurança do trabalho nesse ambiente carece de ações que possibilitem a reversão do quadro atual, muito aquém do que estabelecem as normas, conforme demonstrado nos Quadros de 115 a 118, anteriormente apresentados. As respostas expressam o rigor dos fiscais do MTE e afirmaram que nos quesitos analisados não existe diferença no perfil dos trabalhadores, sendo estes de empresas contratantes ou subcontratadas, a não ser quanto às ações que o grupo sugere para melhorar a segurança:

- a) no quesito conhecimento 100% dos engenheiros, mestres e oficiais, conhecem parcialmente as prescrições normativas da segurança do trabalho. Entre os operários, 100% conhecem muito pouco;
- b) no quesito comportamento, 100% dos trabalhadores têm atitudes inconsistentes em relação às prescrições normativas;
- c) no quesito motivação 100% dos trabalhadores têm motivações contra o cumprimento das normas;
- d) as ações sugeridas pelos entrevistados para melhorar o perfil dos trabalhadores podem ser observadas no Quadro 118, anteriormente apresentado.

Os gráficos 2 e 3, ilustram as ações apresentadas em percentuais citados pelos entrevistados.

Ação grupo II - Contratante

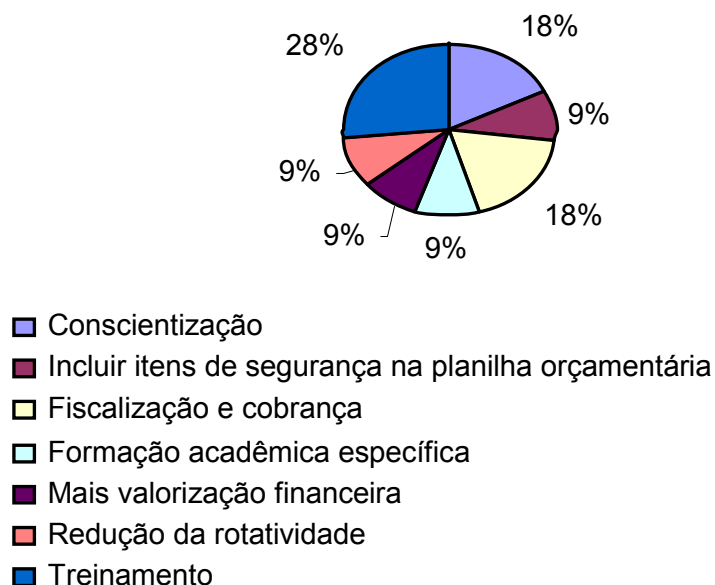


GRÁFICO 2 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO II - CONTRATANTES
 FONTE: O autor (2008)

Ação grupo II - Subcontratados

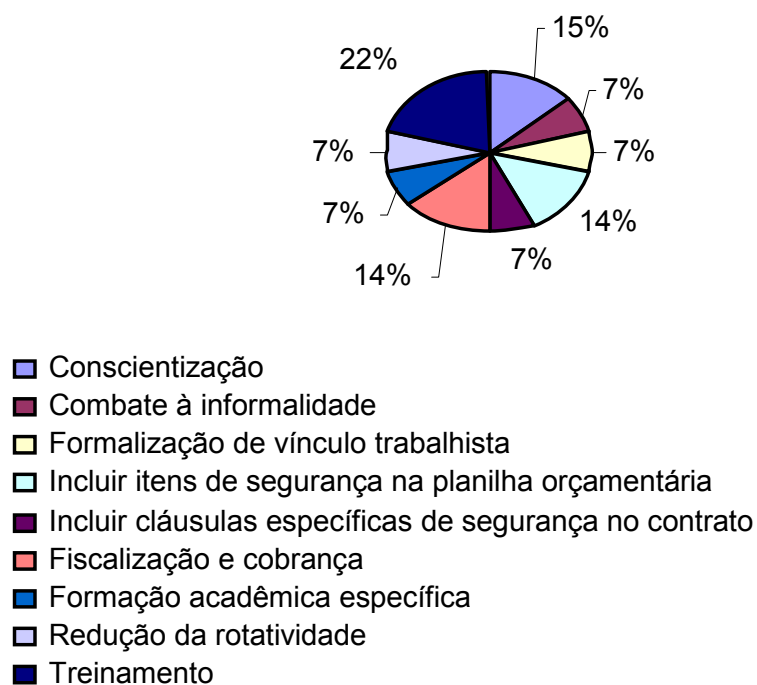


GRÁFICO 3 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO II - SUBCONTRATADOS
 FONTE: O autor 2008

Neste grupo as ações propostas não foram exatamente as mesmas para os dois blocos, todavia, as mais citadas em cada grupo foram:

- a) ações para contratantes: treinamento – 28%, conscientização – 18% e fiscalização – 18% foram as mais lembradas;
- b) ações para subcontratados: treinamento – 22%, conscientização – 14%, fiscalização – 14% e incluir item de segurança na planilha orçamentária – 14%.

Outras ações importantes foram mencionadas pelos entrevistados do grupo II como: contenção da rotatividade, inclusão de cláusulas contratuais específicas sobre segurança do trabalho, regularização do vínculo de trabalho e formação acadêmica específica.

As ações propostas por este grupo de entrevistados são na verdade, reivindicações de fatores motivacionais que levem à atitudes comportamentais favoráveis às prescrições normativas vigentes.

4.3 GRUPO III – OBRAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS URBANAS

Na visão dos engenheiros e ou chefes entrevistados neste grupo sobre o trabalhador da construção civil, o perfil dos trabalhadores quanto à segurança do trabalho nos canteiros de obras é muito heterogêneo e carece de ações que possibilitem a reversão do quadro atual, muito aquém do que estabelecem as normas, conforme demonstrado nos Quadros de 115 a 118, apresentados anteriormente.

As respostas apontam, em cada quesito, as diferenças entre as classes de trabalhadores e ainda as diferenças em função do bloco a que pertencem, sendo estes de empresas contratantes ou subcontratadas:

- a) no quesito conhecimento, trabalhadores de empresas contratantes - 64% dos engenheiros conhecem e 36% conhecem parcialmente as prescrições normativas da segurança do trabalho. Quanto aos mestres e oficiais, 28% conhecem, 68% conhecem parcialmente e 4% não conhecem. Dos operários, 20% conhecem, 60% conhecem parcialmente e 20% não conhecem as prescrições normativas. Trabalhadores de empresas subcontratadas – 60% dos engenheiros conhecem e 40% não conhecem as

normas. Mestres e oficiais, 28% conhecem, 12% conhecem parcialmente e 60% não conhecem. Quanto aos operários, 24% conhecem, 44% conhecem parcialmente e 32% não conhecem as prescrições normativas;

- b) no quesito comportamento, trabalhadores de empresas contratantes, 56% dos engenheiros têm atitudes consistentes em relação às prescrições normativas e 44% inconsistentes. Mestres e oficiais, 32% têm atitudes consistentes e 68%, inconsistentes. Com relação aos operários, 20% consistentes contra 80% inconsistentes. Entre os trabalhadores de empresas subcontratadas– engenheiros 40% consistentes contra 60% inconsistentes. Mestres e oficiais, 16% consistente contra 84% inconsistentes. Para os operários, 20% consistentes e 80% inconsistentes;
- c) no quesito motivação, trabalhadores de empresas contratantes, 48% dos engenheiros têm motivações pró cumprimento das normas e 52% contra o cumprimento. Quanto aos mestres e oficiais, 44% pró e 56% contra. Referente aos operários, 100% deles têm motivação contra o cumprimento das normas. Para trabalhadores de empresas subcontratadas, as respostas indicaram diferença apenas para mestres e oficiais, com 36% das respostas apontando motivação pró cumprimento das normas e 64% contra;
- d) as ações sugeridas pelos entrevistados neste grupo para melhorar o perfil dos trabalhadores podem ser observadas no Quadro 118 apresentado anteriormente, e ainda nos Gráficos 4 e 5.

Ação grupo III - Contratantes

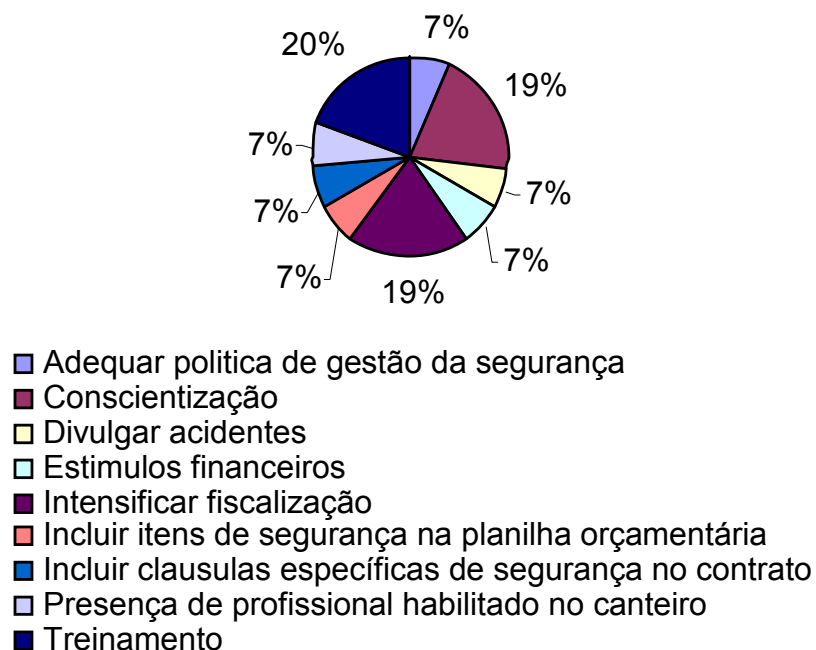


GRÁFICO 4 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO III - CONTRATANTES
 FONTE: O autor (2008)

Ação grupo III - Subcontratados

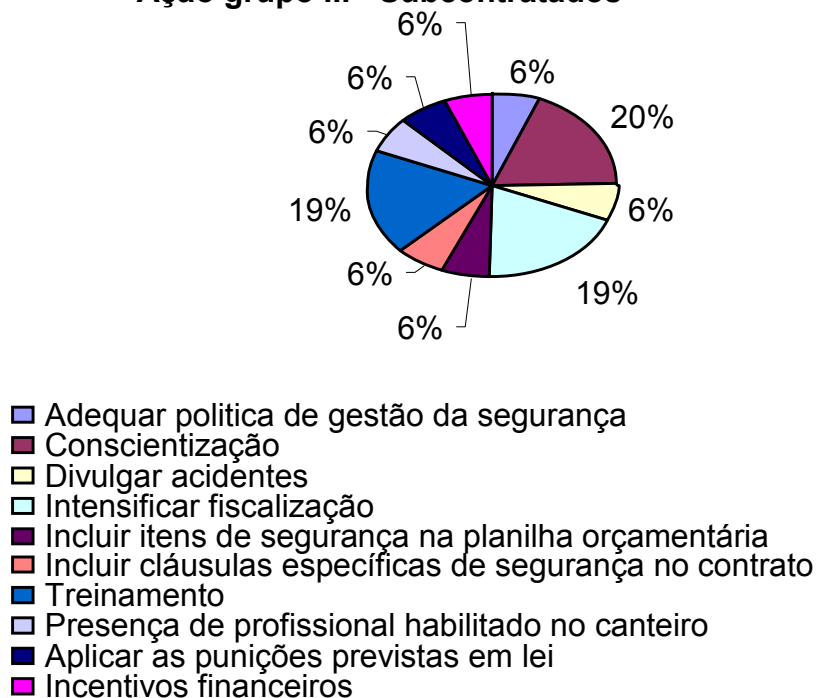


GRÁFICO 5 – AÇÕES SUGERIDAS PELO GRUPO III - SUBCONTRATADOS
 FONTE: O autor (2008)

A exemplo dos grupos anteriores, treinamento, conscientização e fiscalização foram as mais lembradas. Os engenheiros e ou chefes entrevistados sobre os trabalhadores da construção civil deixaram claro que ações diferentes devem ser implantadas para os trabalhadores dos dois blocos:

a) contratantes: treinamento 20%, conscientização 19% e fiscalização 19%.

Outras ações ainda foram sugeridas: implantar política de gestão da segurança, divulgar os acidentes, estímulo financeiro, presença de profissional habilitado no canteiro, inclusão de cláusulas contratuais específicas de segurança e inclusão de itens de medição na planilha orçamentária;

b) subcontratados: treinamento 19%, conscientização 20% e fiscalização 19%. As ações sugeridas para o grupo III, bloco de subcontratados foram praticamente as mesmas sugeridas para o bloco de contratantes: divulgar os acidentes, estímulo financeiro, presença de profissional habilitado no canteiro, inclusão de cláusulas contratuais específicas de segurança e inclusão de itens de medição na planilha orçamentária, e ainda aplicar punição prevista em lei.

Analisando os resultados apresentados nos quadros 115, 116, 117 e 118, e ainda observando os gráficos 1, 2, 3, 4 e 5, algumas comparações poderão ser estabelecidas com base nos resultados apurados:

a) entre os blocos de contratantes e subcontratados as diferenças são insignificantes, quando comparados aos mesmos quesitos e mesma classe de profissional;

b) quando a comparação é feita entre profissionais, independente do bloco onde esteja situado, são significativas as diferenças nos conceitos, diminuindo do profissional engenheiro em direção ao profissional operário, justificada pela diferença do nível de instrução entre profissionais de classes diferentes;

c) estabelecendo comparação entre o grupo I - obras no ambiente industrial e grupos II e/ou III – obras fora do ambiente industrial, nota-se acentuada queda nos conceitos para os quesitos conhecimento, comportamento e motivação, desfavorável aos grupos II e III. Neste caso, encontra-se como justificativa que no ambiente industrial o rigor no comprimento das

normas de segurança, obrigatório para funcionários da indústria, é aplicado aos trabalhadores das empresas contratantes e subcontratadas. A fiscalização é intensa e rigorosa, além de treinamentos freqüentes e programas de rotina de segurança e saúde. A qualidade de vida como fator motivacional, dispensada aos trabalhadores da construção civil no local de trabalho é idêntico ao concedido aos trabalhadores efetivos da indústria, independente de função ou formação profissional, como alimentação, transporte, uniforme, plano de saúde e acima de tudo o tratamento pessoal e valorização da vida humana;

- d) outro ponto importante a ser observado diz respeito ao despreparo dos engenheiros dos grupos I e II, explicitada nas respostas dos entrevistados sobre engenheiros, com bem afirma Vidotto (2003) ao referir-se a competência de gerentes da construção civil.

5 CONCLUSÕES

De acordo com a percepção dos engenheiros e ou gerentes entrevistados, sobre o comportamento dos trabalhadores em canteiros de obras, o objetivo proposto de estabelecer o perfil da segurança do trabalho em canteiros de obras de construção civil onde se pratica a subcontratação foi alcançado. Foi possível observar dois fatores determinantes do perfil da segurança do trabalhador.

Primeiramente, o ambiente de trabalho, incluindo qualidade de vida dispensada aos trabalhadores - alimentação, transporte, uniforme, plano de saúde, treinamento e acima de tudo o tratamento pessoal e valorização da vida humana, normas de segurança aplicadas com rigor e intensa fiscalização.

O segundo fator determinante do perfil da segurança do trabalhador é o próprio engenheiro. Este profissional, além de líder, é o elemento que contrata, que estabelece as regras na obra, decide sobre treinamento, que orienta e fiscaliza.

O pressuposto foi confirmado. Os trabalhadores de empresas contratantes e subcontratadas têm comportamento semelhante em relação à segurança do trabalho, nos quatro quesitos: conhecimento, comportamento, motivação e nas ações propostas para melhoria. As diferenças aparentemente observadas estão relacionadas com a disparidade de recursos, tendo os trabalhadores de empresas subcontratadas desvantagem.

Os trabalhadores da construção civil conhecem suficientemente as prescrições normativas para evitar acidentes. O conhecimento dos operários e oficiais se manifesta em grande parte a partir do conhecimento explicitado pelos engenheiros e mestres-de-obras. Ficou claro que existe resistência em relação ao cumprimento das normas de segurança pela maioria dos trabalhadores. As desconformidades quanto ao cumprimento das normas são justificadas com a visão equivocada de que as práticas de segurança estabelecidas pelas normas diminuem a produtividade.

As ações no sentido de se fazer cumprir as normas de segurança foram sugeridas. Treinamento, conscientização e fiscalização foram as ações mais verbalizadas. Além destas, também foram propostas outras ações como: ações no sentido de diminuir a rotatividade; inclusão de cláusulas contratuais específicas da segurança do trabalho; incluir no orçamento item específico de segurança, de forma

explícita e mensurável para efeito de faturamento, conforme cronograma financeiro; entre outras ações propostas.

O estudo constatou grande diferença de perfil de segurança do trabalho, quando comparados os resultados apurados na construção civil, no ambiente industrial e ambiente fora da indústria. Alguns motivos que levam a tais diferenças foram facilmente entendidos.

No ambiente industrial o rigor no cumprimento das normas de segurança, obrigatório para funcionários da indústria, é aplicado também aos trabalhadores das empresas contratantes e subcontratadas de construção civil. A fiscalização é intensa e rigorosa. Os treinamentos programados são obrigatórios, incluindo rotina diária de conscientização sobre segurança e saúde. A qualidade de vida dispensada aos trabalhadores da construção civil no local de trabalho é idêntica à concedida aos trabalhadores efetivos da indústria, independentemente de função ou formação profissional, como alimentação, transporte, uniforme, plano de saúde e acima de tudo o tratamento pessoal e valorização da vida humana. A vida com saúde para o trabalhador não tem preço. Todavia, os resultados obtidos para a segurança são compensadores. No ano de 2007 o efetivo médio trabalhando na indústria estudada foi de 4 mil trabalhadores, entre mão-de-obra direta e indireta, funcionários de carreira da indústria e trabalhadores da construção civil. Vale salientar que o efetivo da construção civil excede a 3 mil trabalhadores. No ano de 2007, foi registrado apenas um acidente com afastamento, ou seja 0,25 acidente com afastamento para cada mil trabalhadores.

Já as estatísticas de acidentes da construção civil em geral no Brasil são assustadoras. No Capítulo 2 pôde ser observado: em 2005 foram registrados 492 mil acidentes com afastamento (14 mil com incapacidade permanente e 2,8 mil óbitos) para um total de 25 milhões de trabalhadores. Mais de 19 acidentes com afastamento por mil trabalhadores formais. Isto também é facilmente explicável. Segurança do trabalho se faz em grande parte a partir da conscientização, do treinamento e da fiscalização, o que foi confirmado nesta pesquisa. Para implementar estas ações são necessários investimentos, recursos financeiros. Contudo o empresário não está disposto a pagar, nem o consumidor aceita a inclusão no custo do produto final. Enquanto isto, prevalece a lei: salve-se quem puder. A partir do momento em que ações básicas de segurança não são implementadas, visando pura e simplesmente economizar recursos financeiros, é

como se estivesse ensaiando traços de concreto para obter menor custo da estrutura.

Concluindo, não foi constatada de forma significativa neste estudo, a influência da estratégia de subcontratação na segurança do trabalho. As atitudes dos trabalhadores, independentemente de pertencer à empresa contratante ou subcontratada são semelhantes. O alinhamento do conhecimento, do comportamento e da motivação com as prescrições normativas da segurança do trabalho está condicionado a implantações de ações como as sugeridas pelos engenheiros e ou gerentes entrevistados, que responderam as questões formuladas sobre os profissionais como forma de reduzir os acidentes de trabalho na construção civil.

6 RECOMENDAÇÕES

Os benefícios trabalhistas, como aviso prévio indenizado, multa sobre o FGTS, seguro desemprego, entre outros, e ainda os programas sociais oferecidos pelo Governo, estimulam a rotatividade. A legislação trabalhista é excessivamente paternalista ao trabalhador - e as evidências estão nos Tribunais de Justiça do Trabalho: raramente o empregador ganha uma ação trabalhista. Esse quadro, além de onerar, intimida o empregador, no que diz respeito à adoção de medidas mais severas quanto ao descumprimento das normas. Por todos os motivos expostos, a maioria das empresas tem dificuldades para dar continuidade aos programas de segurança do trabalho nos canteiros de obras, impondo o rigor das normas de segurança.

Considerando os argumentos do parágrafo anterior; considerando as justificativas econômicas e sociais apresentadas no Capítulo 1, no qual se menciona o elevado desembolso do Governo em função de acidentes; considerando ainda o número exorbitante de acidentes com invalidez temporária e permanente, e elevado número de óbitos, apresentados no capítulo 2, fica evidente a importância e necessidade de estudos como o apresentado neste trabalho.

Recomenda-se que a indústria da construção civil em geral possa adotar, também nos canteiros fora do ambiente industrial, tratamento semelhante para a segurança do trabalho: investimentos em prevenção individual e coletiva, treinamento continuado, programas de conscientização, mas também o rigor na fiscalização e supervisão por parte dos especialistas.

Assim, recomenda-se que este estudo da segurança do trabalho possa ser continuado, focando algumas particularidades que nitidamente apresentam lacuna no conhecimento, com vistas a estabelecer:

- a) qual a relação entre a rotatividade do trabalhador e as altas taxas de acidentes em obras de construção civil;
- b) qual é a influência da legislação trabalhista vigente no Brasil sobre os acidentes de trabalho na construção civil;
- c) proposta para desenvolvimento de um sistema de gestão eficiente da segurança em canteiros de obras com o objetivo de reduzir os acidentes;

- d) proposta de adoção de um modelo de benefícios sociais e trabalhistas que estimule o trabalhador a almejar uma carreira profissional na construção civil;

REFERÊNCIAS

- ABDELHAMID, T. *et al.* **Signal Detection Theory**: enabling work near the edge. In: Annual Conference of the International Group for Lean Construction, 11. (IGLC-11). **Proceedings...** Blacksburg: Virigina Tech, 2003.
- ABUDAYYEH, O. Partnering: A Team Building Approach to Quality Construction Management. **Journal of Management in Engineering**, v. 10, n. 6, p. 26-29, 1994.
- AKINTOLA, S.A. MALCOLM, J. M. Risk Analysis and Managment in Construction. **International Journal of Project Managemt.** v. 15, n. 1, p. 31 – 38, 1997.
- AGUIAR, A. G. D. B.; MONETTI, E. Subcontratação: uma opção estratégica para a produção. **Boletim Técnico da Escola Politécnica da USP**, São Paulo, 2002.
- AGUIAR, A. G. D. B. **Subcontratação: uma opção estratégica para a produção**. 125p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil)- Escola Politécnica da Universidade de São, São Paulo, 2001.
- AGUIAR, M. S. **Terceirização**: Alguns aspectos jurídicos, 1996. Disponível em: <<http://www.ufsm.br/direito/artigos/trabalho/terceirizacao.htm>>. Acesso em 29/12/07.
- APIO, C. **Motivação humana**. Disponível em: [ttp://www.portaldomarketing.com.br](http://www.portaldomarketing.com.br)>. Acesso em 25/06/08.
- ARANHA, A. V. S. O Conhecimento tácito e a qualificação do trabalhador. **Revista Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, n. 2, p. 12-30. 1997.
- ARDITI, D.; CHOTIBHONGS, R. Issues in subcontracting practice. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 131, n. 8, aug. 2005, p. 866 - 876.
- BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. S. **Projeto de pesquisa**: propostas metodológicas. 12. ed. Petrópolis, RJ.: Vozes, 2001.
- BARTOLOMEU, T. A. **Modelo de investigação de acidentes do trabalho baseado na aplicação de tecnologias de extração de conhecimento**. 302 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.
- BATISTA, L. C. A terceirização de serviços e seus efeitos nas relações interculturais. In: ENANPAD, 18., Curitiba, 1994. **Anais...**, Curitiba: ANPAD, 1994. v.10. p. 191-201
- BAXENDALE T.; JONES, O., Construction design and management safety regulations in practice - progress on implementation. **International Journal of Project Management**. v.18, p. 33-40, 2000.

BEARDSWORTH, A. D. *et al.*, Management, transience and subcontracting: the case of the construction site. **Journal of Management Studies**, New York, v.6, n. 25, p. 603-625, 1988.

BENNETT, J.; FERRY, D. Specialist contractors: a review of issues raised by their new role in building. Grã-Bretanha. **Construction Management and Economics**, London, v. 8, n. 3, 1990.

BENOLIEL, C. Índices econômicos e sociais e suas interferências na segurança do trabalho. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO, 2. Porto, Portugal, 2002. **Anais...** Porto: Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto.

BEZERRA, O.; BRITO, M. J. Condições de trabalho e gestão da força de trabalho terceirizado na visão das empresas e sindicatos trabalhistas. In: ENANPAD, 18., Curitiba, 1994. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 1994. v. 10, p. 191-201

BLOIS, E. A. F. *et al.* **A gestão da comunicação como fator de sucesso em projetos de engenharia para empreendimentos da área de refino da PETROBRAS**. Monografia (Especialização em Gerenciamento de Projetos) – Fundação Instituto de Administração Universidade Petrobras, São Paulo, 2007.

BRANCO JR., A; SERRA, S. M. B. A prática da subempreitada na construção civil da Cidade de São Carlos. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE GESTÃO E ECONOMIA DA CONSTRUÇÃO, 3. , São Carlos, SP, 2003. **Anais...** São Carlos, SP: UFSCAR, 2003.

BRANDLI, L. L. **A estratégia de subcontratação e as relações organizacionais na construção civil de Florianópolis**. 147 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. de A. A Gestão de competências e gestão de desempenho. In: WOOD JR. T. **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 55-70.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CLT/ficha_catalog.html>. Acesso em: 08/03/2008

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Estatísticas** (2006). Disponível em: <<http://creme.dataprev.gov.br/AEAT/Inicio.htm>> Acesso em: 22/11/07.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Anuário dos trabalhadores**: 2007. 8.ed. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2007.

CABRAL, S. **Terceirização de Processos Industriais sob a Ótica da Economia dos Custos de Transação**. 99 p. Dissertação (Mestrado em Administração) -Núcleo

de Pós-Graduação em Administração. Escola de Administração – UFBA, Salvador - BA, 2002.

CABRAL, S. Analisando a reconfiguração da cadeia de produção de pneus no Brasil pela economia dos custos de transação. **Gestão da Produção**, v.11, n. 3, p.373-384, set./dez. 2004,

CAMPOS, J. L. D. **O Ministério Público e o meio ambiente do trabalho: responsabilidade cível e criminal do empregador e preposto**. Curitiba: Fundacentro, 1988.

CARDOSO, L. R. A. *et al.* Prospeção de futuro e Método Delphi: uma aplicação para a cadeia produtiva da construção habitacional. **Revista Ambiente Construído**. v.5, n.3. 2005.

CARDOSO, O.R.; COSTA, J. I. P. **Segurança na construção civil**. Florianópolis: NIPM-UFSC, 1996.

CARVALHO. A. V; NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

CARVALHO. A. V; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1997.

CASAROTTO, R. M. **Redes de empresas na Indústria da construção civil: Definição de funções e atividades de cooperação**. 226 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

CASSEB JR, R. C.; SERRA, S. M. B. Análise da estrutura organizacional e gerencial das empresas construtoras e subempreiteiras. In: SIBRAGEC, 3., **Anais...** São Carlos, SP: UFSCAR, 2003.

CHARON, J. M. **Sociologia: problemas da Industrialização**. 5. ed. São Paulo Saraiva, 2000.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: Ed. Compacta, 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

CHIAVENATO, I. **Administração, teoria, processo e prática**. São Paulo: editora Atlas, 2002.

CHOMA, A. A. **Como gerenciar contratos com empreiteiros**: manual de gestão de empreiteiros na construção civil. 2. ed. São Paulo: Pini, 2007.

COSTANTINO, N.; PIETROFORTE, R.; HAMILL, P. Subcontracting in commercial and residential construction: an empirical investigation. **Construction Management and Economics**, v. 19, n. 4, p. 439 – 447, 2001.

COOK, E.; HANCHER, D. E. Partnering: Contracting For The Future. **Journal of Management in Engineering**, v. 6, n. 4, p. 431-446, 1990.

COSTA, C. A Origem Histórica do Capitalismo. In: _____. **Sociologia: Introdução à ciência da sociedade**. 2. ed. São Paulo: Editora Moderna, 1997.

CRANE, T. G. *et al.* Partnering Process Model. **Journal of Management in Engineering**, v. 13, n.3, p.57-63, 1997.

CUNHA, R; SALGADO, M. S. Estratégia para a qualificação de subempreiteiras através do credenciamento de empresas prestadoras de serviços para a construção civil. In: CONFERÊNCIA LATINO-AMERICANA DE CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL, 1., São Paulo, 2004. **Anais...** São Paulo, 2004.

DALCUL, A. L. P. C. **Estratégias de prevenção dos acidentes de trabalho na construção civil**: uma abordagem integrada constituída a partir das perspectivas de diferentes atores sociais. 168 p. Tese (Doutorado em Administração)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul , Porto Alegre, 2001.

DEBRAH, Y. A.; OFORI, G. Flexibility, labour subcontracting and HRM in the construction industry in Singapore: can the system be refined? **International Journal of Human Resource Management**, v. 8, n.5, p. 690 – 709, oct. 1997.

ECCLES, R. G. Bureaucratic versus craft administration: the relationship of market structure to the construction firm. **Administrative Science Quarterly**, v.26, n.3, p. 449-469, 1981.

ECHEVESTE, S. *et al.* Perfil do executivo no Mercado globalizado. **RAC**, Curitiba: v. 3, n. 2, p. 167-186, mai/ago.1999.

ELAZOUNI, A. M.; METWALLY, F. G. D-SUB: Decision support system for subcontracting construction works. **Journal of Construction Engineering Management**, v. 126, n. 3, p. 191 – 200, May/jun. 2000

FARAH, Marta F. S. **Tecnologia, Processo de Trabalho e Construção Habitacional**. 196 p. Tese (Doutorado em Sociologia)- Universidade de São Paulo. São Paulo, 1992.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FILIPPI, G.A.; PEREIRA, S.R. **Estratégias de produção de micro e pequenas empresas: subempreiteiros da construção civil**. Trabalho apresentado no Seminário da disciplina PCC 5044: Estratégias de Produção na Construção Civil. São Paulo, 1999.

FONTANELLA, D.; TAVARES, E.; LEIRIA, J.S. **O lado (des)humano da terceirização**: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1994.

FONTENELLE, M. A. M. **Oficina virtual sobre competências didáticas dos gerentes de obras e técnicos de segurança**. 156 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

FROTA, M. G. C, **A delimitação das unidades de análise em ciências da informação**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v27n3/27n3a03.pdf>>. Acesso em: 02/03/08

FUNDACENTRO. Acidentes líquidos. Disponível em: <<http://sstmpe.fundacentro.gov.br/conteudo.asp?menu=29&categoria=>>>. Acesso em 24/12/2007.

FURUSAKA, S.; FURUKAWA, O.; ENDOH, K. General contractor site organization and sub-package for building constriction. In: International Symposium On Building Economics And Construction Management, 1990, Sydney. **Anais...** Sydney, CIB, 1990. p. 278-288

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GOLDEMBERG, J. **Coluna ponto e vírgula: colocando um ponto final nas dúvidas, colocando vírgula nos mitos**. São Paulo: Atheneu, 2003.

GONÇALVES, D. C. **O Discurso sobre as relações educação-saúde-trabalho, de professores universitários e trabalhadores da construção civil**. 51 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

HARBACK, H. F.; BASHAM, D. L.; BUHTS, R. E. Partnering paradigm. **Journal of Management in Engineering**, v. 10, n. 1, p. 23-27, 1994.

HARRIGAN, K. Vertical integration and corporate strategy. **Academy of Management Journal**, v. 28, n. 2, 1985.

HERZBERG, F. **Teoria dos dois fatores**. 1959. Disponível em: <<http://br.answers.yahoo.com/question/index?qid=20070413140450AAahI3U>>. Acesso em 29/12/07.

HINZE, J.; TRACEY, A. The Contractor-Subcontractor Relationship: The Subcontractor's View. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 120, n. 2, p. 274-287, 1994.

HOWELL, G.; BALLARD, G. Lean Production Theory: Moving Beyond 'Can-Do **Proceedings of the 8th Conference of the International Group for Lean Construction**, Santiago, Chile, sept., 1994.

HSIEH, T. Y. Impact of subcontracting on site productivity: lessons learned in Taiwan. **Journal of Construction Engineering Management**, v. 124, n. 2, p. 91 – 100, mar./apr. 1998.

IMRIE, R. F. work decentralization from large to small firms: a preliminary analysis of subcontracting. **Environment and planning A**. v.18, p. 949-965, 1986.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE
Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/default.shtm>>.
Acesso em: 18/12/2007.

KAMIEN, M. I.; LI, L. Subcontracting, coordination, flexibility, and production smoothing in aggregate planning. **Management Science**, v. 36, n. 11, p. 1352-1363, 1990.

KAYO, E. K.; SECURATO, J. R. Método Delphi: fundamentos, críticas e vieses. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 4, p. 51-61, 1997.
Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/index.htm>>. Acesso em: 05 nov. 2005.

KRIPPAEHNE, R. C.; McCULLOUGH, B. G.; VANEGAS, J. A. Vertical business integration strategies for construction. **Journal of Management in Engineering**, New York, ASCE, v.8, n. 2, p. 153-166, 1992.

KRÜGER J. A. **Elaboração de procedimentos padronizados de execução dos serviços de assentamento de azulejos e pisos cerâmicos**: estudo de caso. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1997.

KRÜGER J. A. **A ergonomia utilizada como ferramenta na educação para o trabalho do carpinteiro na construção de edifícios**. 280 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção)- Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

KUMARASWAMY, M. M.; MATTHEWS, J. D. Improved subcontractor selection employing partnering principles. **Journal of Management in Engineering**, v. 16, n. 3, May/Jun 2000, p. 47 – 57.

KWOK, T. L; HANPSON, K. D. Strategic alliances between contractors and subcontractors – a tender evaluation criterion for the public works sector. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON CONSTRUCTION PROCESS REENGINEERING, Austrália, 1997. **Proceedings** ..., p. 671-684, 1997.

LAZAR, F. D. Partnering – new benefits from peering inside the black box. **Construction Management and Economics**. v.13, n. 6, p. 75-83, 1997.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEWIN, K. **Dynamic Theory of Personality: Chapter VIII. Survey of the Experimental Investigations**. New York : McGraw-Hill. p. 239-279, 1935.

LINGARD, H.; ROWLINSON, S. Construction site safety in Hong Kong. **Construction Management and Economics**, v. 12, p. 501 – 510, 1994.

LORDSLEEM JUNIOR, A. C. **Metodologia para capacitação gerencial de empresas subempreiteiras**. p. 311. Tese (Doutorado em Engenharia) – Escola Politécnica de São Paulo, São Paulo, 2002.

LOVE, S., Subcontractors Partnering: I'll Believe it When I See It. *Journal of Management in Engineering*. **Journal of Management in Engineering**, v. 29, p. 29-31, sept. /oct., 1997.

LUCENA, CARLOS., A crise do capitalismo monopolista: educação, qualificação profissional e empregabilidade. **Educação e contemporaneidade**, Salvador, FAEBA, n. 16, p. 51-60, 2001.

MASLOW, A. H. **Theory of human motivation**: Classics in the history of psychology.
Disponível em: <<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm#r5>>. Acesso em 29/12/07.

MATTHEWS, J. D.; TYLER, A.; THORPE, T. Subcontracting – the subcontractor's view. In: INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON BUILDING ECONOMICS AND CONSTRUCTION MANAGEMENT. 1996. **Anais...** CIB, 1996, v. 2, p. 471-480.

MILES, R. S. Twenty-first century partnering and the role of ADR. **Journal of Management in Engineering**, v. 12, n. 3, p. 45-55, 1996.

MORESI, E. A. D. **Inteligência organizacional**: um referencial integrado. **Ciência da Informação**, Brasília, DF., v. 30, n. 2, p. 35-48, mai/ago 2001.

MULLEN J. Investigating factors that influence individual safety behavior at work . **Journal of Safety Research**. v.35. p. 275– 285, 2004.

MOLLINS, L. J. **Management and organizational behaviour**. 3. ed. London: Pitman, 1993.

OHNUMA, D. K. **Modelo de Processos para a Gestão de Subempreiteiros**: estudo de casos em empresas construtoras de edifícios. 211p. Dissertação (Mestrado), Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.

OKOROH, M. I.; TORRANCE, V. B., Building contractors' Risk subcontractors in refurbishment projects. In: INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON BUILDING ECONOMICS AND CONSTRUCTION MANAGEMENT CIB96. **Anais...** v. 2, p. 820-828, 1996.

OLIVEIRA, C. A. D. **Passo a passo da segurança do trabalho nos contratos de empresas prestadoras de serviço**. São Paulo: LTr, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador – PNSST – 2004
Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Empregador/segsau/Conteudo/7307.pdf>>.
Acesso em: 22/11/07

PORTER, M.E. **Técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1986.

RASMUSSEN, J. Risk Management in a Dynamic Society: A Modeling Problem. **Safety Science**, v. 27, n. 2/3, p.183-213, 1997.

REIS, P.F.; MELHADO, S.B. Implantação de sistemas de gestão da qualidade em empresas de construção de edifícios: análise e sugestões quanto aos fatores críticos para a qualidade do processo construtivo. In: ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO, 2., São Paulo, 1998. **Anais...** São Paulo, EPUSP, 1998. p.619-26.

RENATA, A. ; GIOVINAZZO, R. A . Modelo de aplicação de metodologia Delphi pela internet: vantagens e ressalvas. **Administração On Line**, v. 2, n. 2, abr./maio/jun. 2005. Disponível em: <http://www.fecap.br/adm_online/art22/renata.htm>. Acesso em: 05 nov. 2005.

REVISTA CONSTRUÇÃO. **Segurança obrigatória**: doença ocupacionais na construção. Região Sul. Pini, 2004.

ROBSON, C. **Real world research**: a resource for social scientists and practitioners. Oxford: Blackwell, 1993.

SAURIN, T. A. **Segurança e produção**: um modelo para o planejamento e controle integrado. 312 p. Tese (Doutorado em Engenharia) – Programa de Pós-graduação em Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

SANTOS, A.; VIDOTTO, L. S.; GIUBLIN, C. R. A utilização do método Delphi em pesquisas na área da gestão da construção. **Revista Ambiente Construído**, v. 5, n.2, 2005.

SANTOS, A. **Notas de aulas da disciplina de métodos de pesquisas**. 2006.

SEBRAE – SP. Disponível em: <<http://www.sebraesp.com.br/Default.aspx>>. Acesso em: 2008.

SERRA, S. M. B. **Diretrizes para gestão dos subempreiteiros**. Tese (Doutorado em Engenharia) - Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

SMITH, G.; Arnold, T. Safety performance measurements for masonry construction. In: INTERNATIONAL CONFERENCE OF CIB WORKING COMMISSION W99, 1., 1996 Lisbon. **Proceedings...** Rotterdam: A.A. Balkema, 1996.

SÖZEN, Z. Subcontracting policies and strategies of construction firms. In; INTERNATIONAL SIMPOSIUM ON BUILDING ECONOMICS AND CONSTRUCTION MANAGEMENT, 1990, Sydney. **Proceedings...** Sydney: CIB, 1990. p. 14-21.

SOZEN, Z., KÜÇÜK, M. A. The World According to Subcontractors. In: INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON BUILDING ECONOMICS AND CONSTRUCTION MANAGEMENT. **Proceedings**...CIB, v. 2, p. 481-488, 1996.

TAM, C. M.; FUNG, I. W. H. Effectiveness of safety management strategies on safety performance in Hong Kong. **Construction Management and Economics**, v. 16, p. 49 – 55, 1998.

TONI, A. D.; NASSIMBENI, G. Strategic and operational choices for small subcontracting firms. **International Journal of Operations & Production Management**, v. 16, n. 6, p. 41-56, 1996.

UHER, E. H., Risks in subcontracting: Subcontract conditions. **Construction Management and Economics**, v. 9, p. 495-508, 1991.

ÜSDIKEN, B.; SÖZEN, Z. ENBIYAOGU, H. Strategies and boundaries: subcontracting in construction. **Strategic Management Journal**. v.9, p.633-637, 1988.

VIDOTTO, L. S. **Avaliação dos recursos das competências do gerente de produção da construção civil na região metropolitana de Curitiba**. 119 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

VILLACRESES, X. E. V. **Análise estratégica da subcontratação em empresas de construção de pequeno porte**. 109 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul , Porto Alegre, 1994.

WERNECK, H. O. Bóia Fria Industrial: subcontratação de mão-de-obra e precarização do emprego do setor industrial. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 12., Natal, 1988. **Anais**... v.3, p.1755-1774

ELLIS, W. D. **Gestalt theory**. New York: Harcourt, Brace and Co, 1938.
Disponível em: <http://www.a2zpsychology.com/a2z%20guide/gestalt_theory.htm>
Acesso em: 05 nov. 2005.

WATSON, J. B. **Psychology as the Behaviorist Views it**. First published in Psychological Review, v. 20, p. 1913. Disponível em:
<<http://psychclassics.yorku.ca/Watson/views.htm>>. Acesso em 01.04.2008.

WHITAKER S. M.; GRAVES R. J.; JAMES M., MCCANN P. Safety with access scaffolds: development of a prototype decision aid based on accident analysis. **Journal of Safety Research**. v. 34, p.249– 261, 2003.

WANKE, Peter. Impactos da sofisticação logística de empresas industriais nas motivações para terceirização. **Gestão da Produção**, v.11, n.3, p.455-467, set./dez. 2004.

YIN, R.K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C. **Formação profissional e atividades de trabalho**: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais. Tese (Doutorado em Educação)- Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 1992.

ZANELLI, J. C. **Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina. s.d. mimeo.